

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ

Факультет економіки, бізнесу та міжнародних відносин
Кафедра соціального забезпечення та податкової політики

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Удосконалення працевлаштування осіб з інвалідністю як
важеля їх соціальної інтеграції»

Виконала студентка групи СЗ-21-2
галузі знань 23 «Соціальна робота»
спеціальності 232 «Соціальне забезпечення»
Ткаченко Ю.О.

Керівник к.е.н., професор, професор кафедри
соціального забезпечення та податкової
політики Корягіна Т.В.

Рецензент _____
(місце роботи)

(посада)

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)

Дніпро – 2025 рік

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ

Факультет економіки, бізнесу та міжнародних відносин
Кафедра соціального забезпечення та податкової політики
Ступінь вищої освіти бакалавр
Спеціальність 232 «Соціальне забезпечення»
(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
В.Є. Тараненко
“ _____ ” _____ 2025 р.

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Ткаченко Юлії Олександрівни

1. Тема роботи: «Удосконалення працевлаштування осіб з інвалідністю як важеля їх соціальної інтеграції»
Керівник роботи: Корягіна Тетяна Вікторівна, к.е.н., професор, професор кафедри соціального забезпечення та податкової політики, затверджена наказом УМСФ від \\.\\20\ р.
2. Строк подання студентом роботи 11.06.2025 р.
3. Вихідні дані до роботи: законодавчі, нормативно-правові акти з питань удосконалення працевлаштування осіб з інвалідністю, статистична інформація з офіційних веб-сайтів Міністерства соціальної політики України, Державної служби статистики України, матеріали періодичних та інтернет – видань тощо.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):
 1. Теоретичні основи працевлаштування осіб з інвалідністю.
 2. Аналіз ситуації з працевлаштуванням осіб з інвалідністю.
 3. Шляхи удосконалення працевлаштування осіб з інвалідністю.
 5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов’язкових креслень): 8 таблиць, 5 рисунків.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Визначення теми роботи	Грудень 2024	Виконано
2.	Збір та обробка літературних джерел за темою дослідження	Грудень 2024	Виконано
3.	Складання плану роботи	Січень 2025	Виконано
4.	Написання основних розділів роботи	Січень 2025 Лютий 2025 Березень 2025	Виконано
5.	Оформлення кваліфікаційної роботи, надання науковому керівнику та рецензенту, отримання відгуку та рецензії	Квітень 2025 Травень 2025	Виконано
6.	Консультації з науковим керівником	Згідно з графіком консультацій	Виконано
7.	Підготовка доповіді та демонстраційних матеріалів до роботи	Травень 2025	Виконано
8.	Здача роботи на кафедру	За розкладом	
9.	Захист кваліфікаційної роботи	За розкладом	

С

Т

Керівник роботи

(підпис)

(прізвище та ініціали)

(підпис)

Корягіна Т.В.

(прізвище та ініціали)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ

АНОТАЦІЯ

Ткаченко Ю. О. Удосконалення працевлаштування осіб з інвалідністю як важеля їх соціальної інтеграції

Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр» за спеціальністю 232 «Соціальне забезпечення». Університет митної справи та фінансів, Дніпро, 2025.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, додатків. Робота викладена на 54 сторінках, містить 8 таблиць, 5 рисунків, 4 сторінки додатків. Список використаних джерел розміщений на 6 стор. та містить 58 найменувань.

Зміст анотації:

У роботі досліджено актуальні проблеми та окреслено перспективи удосконалення працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні як ключового інструменту їх соціальної інтеграції. Розкрито теоретико-методологічні засади працевлаштування людей з інвалідністю, уточнено понятійний апарат та проаналізовано чинне законодавство, що регулює право на працю цієї категорії населення. Особливу увагу приділено принципам інклюзії, рівності та доступності у сфері зайнятості. У межах дослідження проаналізовано сучасний стан зайнятості осіб з інвалідністю, виявлено основні бар'єри, що перешкоджають їх повноцінній трудовій участі, зокрема: фізичні обмеження, відсутність адаптованих робочих місць, упередженість роботодавців, обмежені можливості професійної підготовки та недостатня ефективність державної підтримки. Проведено критичну оцінку чинних програм і механізмів сприяння зайнятості осіб з інвалідністю.

Окрему увагу приділено ролі роботодавців, центрів зайнятості, органів соціального захисту та громадських організацій у формуванні інклюзивного ринку праці. Проаналізовано міжнародний щодо працевлаштування людей з інвалідністю.

За результатами дослідження розроблено практичні рекомендації щодо вдосконалення нормативно-правової, інституційної та інфраструктурної бази працевлаштування. Запропоновані заходи спрямовані на посилення соціальної інтеграції, активізацію економічної участі та покращення якості життя осіб з інвалідністю.

Ключові слова: працевлаштування, інвалідність, ринок праці, соціальний захист, соціальна інтеграція, політика зайнятості, інклюзія.

1. Черба В.М., Ткаченко Ю.О. Роль соціального менеджменту в інтеграції осіб з інвалідністю на ринку праці. Економіка, управління та фінансові механізми в умовах глобальної нестабільності : матеріали доповідей Міжнародної науковопрактичної конференції (м. Київ, 18-19 квітня 2025 р.). – Львів-Торунь Liha-Pres, 2025. – 98 с.

2. Ткаченко Ю.О., Дулік Т.О. Потенційні загрози безробіття і заходи його подолання в Україні. Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної конференції: у 2 т. Том 2. Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2022. 301 с. ISBN 978-966-328-189-6

3. Ткаченко Ю.О., Черба В.М. Нормативно-правове забезпечення осіб похилого віку з урахуванням закордонного досвіду. Сучасні світові тенденції розвитку науки та інформаційних технологій : Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 26–27 травня 2023 р.) / ГО «Інститут інноваційної освіти»; Науково-навчальний центр прикладної інформатики НАН України. – Запоріжжя : АА Тандем, 2023. – 104 с.

4. Ткаченко Ю.О., Захист прав людини в умовах сучасних глобальних викликів: війна, міграція та цифрові технології. Захист прав людини на універсальному та регіональному рівнях: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Дніпро, 22 листопада 2024 р.); укладач: канд. юрид. наук, доц. Л. А. Філяніна. Дніпро: Університет митної справи та фінансів; 2024. 304 с. ISBN 978-966-328-233-6

5. Бондаревська К. В., Ткаченко Ю. О., Онищенко В. А. Бідність в Україні та перспективи її подолання // Бізнесінформ. 2022. № 11. С. 162–168. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-11-162-168>.

ABSTRACT

Tkachenko Y. O. Improving the Employment of Persons with Disabilities as a Lever for Their Social Integration

Bachelor's Qualification Thesis in the specialty 232 "Social Security".

University of Customs and Finance, Dnipro, 2025.

The qualification thesis consists of an introduction, 3 chapters, and conclusions, appendices. The thesis comprises 54 pages, includes 8 tables, 5 figures, and 4 pages of appendices. The list of references is presented on 6 pages and contains 58 sources.

Content:

This bachelor's qualification thesis examines the current challenges and prospects for improving the employment of persons with disabilities in Ukraine, viewing employment as a key tool for their social integration. The research presents the theoretical foundations of employment for people with disabilities, clarifies the conceptual framework, and analyzes the legal basis governing their right to work. Special attention is given to the principles of inclusion, equality, and accessibility in the context of labor market participation. The thesis analyzes the current state of employment among persons with disabilities, highlighting the main obstacles they face in accessing formal employment, such as physical and informational barriers, employer bias, limited availability of adapted workplaces, and insufficient legal and institutional support. The effectiveness of existing national programs, services, and initiatives aimed at promoting the employment of people with disabilities is critically assessed.

Particular attention is devoted to the role of employers, employment services, social protection agencies, and non-governmental organizations in implementing inclusive employment practices. Additionally, international experience in promoting labor integration for people with disabilities (including in Germany, Canada, and Poland) is reviewed to identify effective models that can be adapted to Ukrainian realities.

Based on the analysis, the study provides practical recommendations aimed at improving institutional mechanisms, legal regulation, and infrastructural support for the employment of persons with disabilities. The proposed measures are focused on enhancing social inclusion, increasing economic participation, and improving the overall quality of life of this vulnerable population group.

Keywords: employment, disability, labor market, social protection, social integration, employment policy, inclusion.

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ	11
1.1 Правові та соціальні аспекти працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні	11
1.2 Соціальна інтеграція осіб з інвалідністю та її значення для суспільства	20
1.3 Міжнародний досвід та практика працевлаштування осіб з інвалідністю	24
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СИТУАЦІЇ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯМ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ	31
2.1 Сучасний стан працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні	31
2.2 Оцінка ефективності існуючих програм і заходів з працевлаштування осіб з інвалідністю	37
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ	45
3.1 Створення доступного робочого середовища та інклюзивних підприємств	45
3.2 Роль інноваційних технологій у підтримці працевлаштування осіб з інвалідністю	49
ВИСНОВКИ	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	58
ДОДАТКИ	64

ВСТУП

Актуальність вивчення соціально-економічних проблем працевлаштування осіб з інвалідністю зумовлюється недостатністю їх теоретичного та практичного обґрунтування, а також дедалі більшою потребою у соціальній інтеграції та захисту вразливих верств населення. На сьогоднішній день в Україні мешкає значна кількість осіб з інвалідністю, які, не дивлячись на професійний потенціал, часто залишаються поза межами активного ринку праці через наявні перепони— фізичні, правові, інформаційні та соціальні.

Удосконалення механізмів працевлаштування цієї категорії громадян є важливим завданням державної соціальної політики, оскільки забезпечення зайнятості людей з інвалідністю сприяє їхній економічній незалежності, поліпшенню якості життя, формуванню інклюзивного суспільства та зменшенню соціального навантаження на бюджет. Безпосередньо це й обрано основною соціально-економічною проблемою даного дослідження, що визначає його актуальність як у загальнотеоретичному, так і у прикладному аспектах.

Метою роботи є дослідження теоретико-методологічних засад і практичних аспектів працевлаштування осіб з інвалідністю та розробка рекомендацій щодо удосконалення механізмів підтримки їх зайнятості в Україні.

Завдання дослідження:

- з'ясувати теоретичні основи працевлаштування осіб з інвалідністю;
- проаналізувати сучасний стан працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні;
- обґрунтувати шляхи удосконалення працевлаштування осіб з інвалідністю.

Об'єктом дослідження є система соціального захисту в Україні.

Предметом дослідження виступають організаційно-правові та соціально-економічні механізми забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю.

Методи дослідження. У процесі дослідження було використано загальнонаукові та спеціальні методи: порівняльний аналіз, індукція та дедукція, статистичний аналіз, порівняльно-правовий метод, метод аналізу та синтезу, метод моделювання, графічного зображення даних, монографічний метод, економіко-статистичні методи.

Інформаційна база дослідження. Інформаційну основу роботи склали: Конституція України, закони України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», «Про зайнятість населення», підзаконні акти, державні програми, а також міжнародні правові документи у сфері захисту прав осіб з інвалідністю, а також дані Державної служби зайнятості, Міністерство соціальної політики, публікації науковців, звіти громадських організацій.

Основним результатом роботи є те, що одержання результатів полягає в систематизації сучасних проблем працевлаштування осіб з інвалідністю та обґрунтуванні напрямів їх подолання шляхом розвитку інклюзивної інфраструктури та впровадження інноваційних рішень.

Кваліфікаційна робота складається із вступу, 3 розділів, висновків і пропозицій. Робота викладена на 54 сторінках, містить 8 таблиць, 5 рисунків, 4 сторінки додатків. Список використаних джерел містить 58 найменувань.

Дані про апробацію результатів наукової роботи:

1. Черба В.М., Ткаченко Ю.О. Роль соціального менеджменту в інтеграції осіб з інвалідністю на ринку праці. Економіка, управління та фінансові механізми в умовах глобальної нестабільності : матеріали доповідей Міжнародної науковопрактичної конференції (м. Київ, 18-19 квітня 2025 р.). – Львів-Торунь Liha-Pres, 2025. – 98 с.

2. Ткаченко Ю.О., Дулік Т.О. Потенційні загрози безробіття і заходи його подолання в Україні. Економіко-правові та соціально-технічні напрями еволюції цифрового суспільства: матеріали міжнародної науково-практичної

конференції: у 2 т. Том 2. Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2022. 301 с. ISBN 978-966-328-189-6

3. Ткаченко Ю.О., Черба В.М. Нормативно-правове забезпечення осіб похилого віку з урахуванням закордонного досвіду. Сучасні світові тенденції розвитку науки та інформаційних технологій : Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 26–27 травня 2023 р.) / ГО «Інститут інноваційної освіти»; Науково-навчальний центр прикладної інформатики НАН України. – Запоріжжя : АА ТанDEM, 2023. – 104 с.

4. Ткаченко Ю.О., Захист прав людини в умовах сучасних глобальних викликів: війна, міграція та цифрові технології. Захист прав людини на універсальному та регіональному рівнях: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Дніпро, 22 листопада 2024 р.); укладач: канд. юрид. наук, доц. Л. А. Філяніна. Дніпро: Університет митної справи та фінансів; 2024. 304 с. ISBN 978-966-328-233-6

5. Бондаревська К. В., Ткаченко Ю. О., Онищенко В. А. Бідність в Україні та перспективи її подолання // Бізнесінформ. 2022. № 11. С. 162–168. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-11-162-168>.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

1.1. Правові та соціальні аспекти працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні

Питання працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні охоплює важливий комплекс правових і соціальних аспектів, що мають вирішальне значення для забезпечення рівноправного доступу до ринку праці та соціальної інтеграції цієї категорії населення. Згідно з Конституцією України, усі громадяни мають рівні права, зокрема й у сфері праці, а отже, особи з інвалідністю повинні мати можливість на рівних умовах реалізувати своє право на працю. Основним нормативно-правовим актом, який регулює це питання, є Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», що гарантує створення умов для професійної реабілітації, працевлаштування та зайнятості таких осіб [1, с. 47].

Законодавство України встановлює квотний принцип працевлаштування, відповідно до якого роботодавці з чисельністю понад 8 осіб зобов'язані забезпечити не менш ніж 4% робочих місць для осіб з інвалідністю. У разі невиконання цієї вимоги підприємства мають сплатити штраф до Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, який спрямовує кошти на створення спеціальних умов праці та підтримку реабілітаційних програм [2, с. 85]. Однак на практиці дотримання квотного принципу є формальним, а реальні можливості працевлаштування обмежуються через бар'єри фізичного, інституційного та соціального характеру. Підприємства, установи, організації, у тому числі організації громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичні особи, які використовують найману працю, самостійно розраховують кількість робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до нормативу, встановленого частиною першою статті 19 Закону та з урахуванням вимог статті 18 Закону, і здійснюють

працевлаштування осіб з інвалідністю у рахунок нормативу робочих місць (Додаток А). За бажанням працівника-особи з інвалідністю або за вимогами його індивідуальної програми реабілітації, йому може встановлюватися режим роботи на умовах неповного робочого дня (неповного робочого тижня) та пільгові умови праці (стаття 172 Кодекс законів про працю України).

24 лютого 2022 року по всій території України запроваджено воєнний стан. Особливості трудових відносини працівників у період дії воєнного стану визначені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [3], відповідно до статті 2 цього Закону при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. При розрахунках кількість робочих місць округлюється до цілого значення. У межах зазначеного нормативу здійснюється також працевлаштування осіб з інвалідністю внаслідок психічного розладу відповідно до Закону України «Про психіатричну допомогу» [4].

На відміну від звичайних працівників, працівники-особи з інвалідністю, які нещодавно влаштувалися на роботу та ще не відпрацювали перших 6 місяців на цьому підприємстві, можуть скористатися своїм правом оформити щорічну оплачувану відпустку повної тривалості ще до настання шестимісячного терміну їхньої безперервної роботи на цьому підприємстві (пункт 2 частина сьома статті 10 Закону України «Про відпустки» [5]). Працівники-особи з інвалідністю, які вже тривалий час працюють на підприємстві, за своїм бажанням мають право піти у щорічну відпустку в зручний для них час (частина чотирнадцята статті 10 Закону України «Про відпустки»). Тривалість щорічної основної відпустки для працівників-осіб з інвалідністю становить:

- для осіб з інвалідністю I і II груп – 30 календарних днів;
- для осіб з інвалідністю III групи – 26 календарних днів (частина сьома статті 6 Закону України «Про відпустки»).

Відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 30 календарних днів щорічно надається особам з інвалідністю III групи, тривалістю до 60 календарних днів щорічно – особа з інвалідністю I та II груп (пункти 6, 7 частини першої статті 25 Закону України «Про відпустки»). До роботи в нічний час, та до надурочних робіт особи з інвалідністю можуть залучатись лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить рекомендаціям медико-соціальної експертної комісії (частина третя статті 12 Закону України «Про охорону праці» [6]).

Також, варто зазначити що в українському нормативному полі існує компенсація роботодавцям фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю. Умови, механізм виплати роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю, а також її строки та розмір визначений Порядком надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2023 року № 893 [7] (далі – Порядок). Дія цього Порядку поширюється на роботодавців, які починаючи з 29 серпня 2023 року працевлаштовували особу з інвалідністю I або II групи, яка є застрахованою особою. Граничний розмір компенсації не може перевищувати:

- 15 розмірів мінімальної заробітної плати – для осіб з інвалідністю I групи;
- 10 розмірів мінімальної заробітної плати – для осіб з інвалідністю II групи.

Обраховується мінімальна заробітна плата встановлена законом на 1 січня календарного року, в якому приймається рішення про її надання. Регіональні центри зайнятості за зверненням роботодавця надають компенсацію.

Соціальний аспект працевлаштування осіб з інвалідністю тісно пов'язаний із суспільним ставленням до цієї категорії громадян. Нерідко

роботодавці упереджено ставляться до людей з інвалідністю, вважаючи їх менш продуктивними або такими, що потребують додаткових витрат. Це формує стійкий бар'єр для реалізації права на працю, незважаючи на законодавчі гарантії. У дослідженнях зазначається, що багато осіб з інвалідністю стикаються з труднощами не тільки на етапі пошуку роботи, а й у процесі адаптації на новому місці, зокрема через відсутність безбар'єрного середовища, недоступність транспорту та негативні стереотипи серед колективу [8, с. 102].

Ще одним ключовим питанням є створення спеціальних робочих місць, адаптованих до потреб працівників з різними формами інвалідності. Законодавство передбачає обов'язок роботодавців забезпечити відповідні умови праці, у тому числі архітектурну доступність, відповідне технічне обладнання та гнучкий графік роботи. У табл. 1.1 наведено варіанти пристосування робочого місця до потреб працівників з інвалідністю.

Таблиця 1.1

Пристосування робочого місця до потреб працівників з інвалідністю

Напрями пристосування робочого місця	Заходи із пристосування	Приклади
Процедурна адаптація	Коригування графіку роботи, послідовності виконання робіт тощо	Скорочення тривалості робочого дня, надання додаткових перерв для прийому ліків, робота на дому, використання комп'ютерної комунікації замість усної
Змістовна адаптація	Коригування та адаптація функціональних обов'язків, зміна робочих завдань тощо	Перерозподіл функціональних обов'язків між працівниками
Фізична адаптація, не пов'язана	Адаптація середовища створення відповідних	Облаштування пандусів, туалетів та душових для

зі зміною технологічного процесу на звичайному підприємстві	санітарно-гігієнічних умов та умов відпочинку під час регламентованих перерв тощо	інвалідів, перегородок у приміщеннях, які дають працівникам змогу прийняти ліки, зробити собі ін'єкцію тощо
Фізична адаптація, пов'язана зі зміною технологічного процесу на звичайному підприємстві	Модифікація чи пристосування наявних інструментів, обладнання тощо	Застосування спеціальних технічних засобів, спеціального обладнання та робочих меблів, встановлення необхідних опор і кріплень
Організація індивідуального супроводження на звичайному робочому місці	Застосування праці асистента, майстра чи наставника	Впровадження відповідних посад — приміром, помічника кухаря
Організація індивідуального супроводження на спеціальному робочому місці у загальному виробничому середовищі	Застосування праці асистента, майстра чи наставника	Впровадження відповідних посад — приміром, майстра, який наглядає за роботою працівників із інвалідністю

Джерело: побудовано за даними [9, с. 58-59]

За даними табл. 1.1 можемо зробити висновок, що ефективно працевлаштування осіб з інвалідністю вимагає комплексного підходу до адаптації робочого місця, який охоплює як організаційні, так і фізичні аспекти. Проте в Україні рівень реалізації цих норм залишається недостатнім, що вимагає посилення контролю з боку держави та активнішого використання фінансових інструментів стимулювання роботодавців [10, с. 69]. Поряд із державними заходами важливу роль відіграють недержавні організації, які здійснюють професійну орієнтацію, консультування, навчання та супровід працівників з інвалідністю. Успішні приклади таких ініціатив спостерігаються, наприклад, у соціальному підприємстві, де створюються

інклюзивні підприємства, що поєднують економічну діяльність із соціальною місією. Такі підприємства не тільки забезпечують робочі місця, але й сприяють зміні громадської думки щодо можливостей людей з інвалідністю [11, с. 58].

З міжнародного погляду, Україна взяла на себе зобов'язання щодо дотримання прав осіб з інвалідністю, ратифікувавши Конвенцію ООН про права осіб з інвалідністю. Згідно зі статтею 27 Конвенції, держави повинні вживати ефективних заходів для забезпечення права осіб з інвалідністю на працю на рівні з іншими, що включає доступ до відкритого ринку праці, кар'єрне зростання, безпеку праці, рівну оплату та відсутність дискримінації [12, с. 33]. Впровадження положень Конвенції в українське законодавство та практику вимагає не тільки нормативних змін, а й трансформації суспільного мислення, зокрема через інформаційні кампанії, освітні програми та включення тем інклюзії до освітнього процесу.

Особою з інвалідністю є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав на рівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист (стаття 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [13] (далі - Закон).

Ефективне працевлаштування осіб з інвалідністю також залежить від рівня їхньої професійної підготовки. Багато людей з інвалідністю не мають можливості здобути конкурентоспроможну освіту через фізичні бар'єри, недоступність інфраструктури закладів освіти та обмежену кількість адаптованих освітніх програм. Розвиток інклюзивної освіти, дистанційного навчання, програм професійної підготовки на базі центрів зайнятості є ключовими напрямками для покращення ситуації [14, с. 91].

Таким чином, правові та соціальні аспекти працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні формують складну систему взаємозалежностей, у якій ефективне виконання законодавства має поєднуватися з реальними механізмами підтримки, зміною суспільного ставлення та розвитком

інклюзивного середовища. Забезпечення гідної праці для людей з інвалідністю – це не лише питання прав людини, а й індикатор соціального розвитку держави, її здатності інтегрувати всіх громадян у економічне та соціальне життя на рівних засадах. Тільки комплексний підхід, що поєднує правові гарантії, соціальні ініціативи та підтримку роботодавців, може забезпечити реальні зміни в сфері зайнятості осіб з інвалідністю в Україні.

Окрім вже зазначених правових гарантій, важливо звернути увагу на специфіку функціонування державних установ, відповідальних за працевлаштування осіб з інвалідністю. Зокрема, Державна служба зайнятості України реалізує програми професійної підготовки, перекваліфікації та стажування осіб з інвалідністю. Проте ефективність цих заходів обмежується не лише браком фінансування, а й слабкою взаємодією з роботодавцями. Наприклад, у багатьох регіонах України центри зайнятості пропонують вакансії, що фактично не адаптовані до потреб людей із порушеннями зору, слуху або опорно-рухового апарату, а це унеможливорює повноцінну інтеграцію осіб з інвалідністю у трудову діяльність [9, с. 112]. На рис. 1.1 розглянемо опитування роботодавців за 2024 рік за даними Державної служби зайнятості [15].

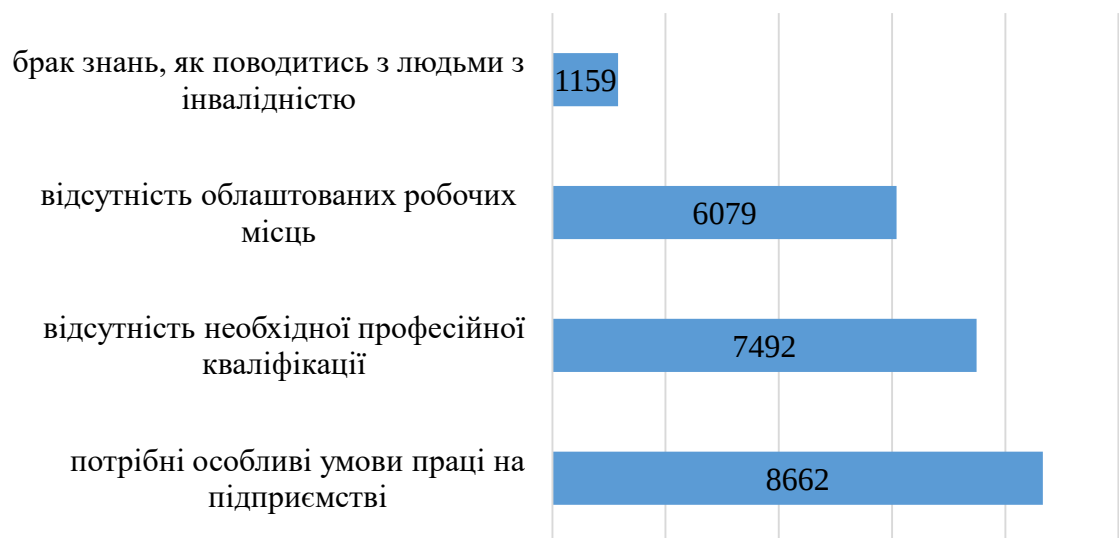


Рис. 1.1 Опитування роботодавців за 2024 рік: Перешкоди для працевлаштування осіб з інвалідністю

Джерело: побудоване автором за даними [15].

З рис. 1.1 можемо зробити висновок, що 8662 роботодавців вважають перешкодою особливі умови праці на підприємстві, 7492 – це відсутність необхідної професійної кваліфікації, 6079 – відсутність облаштованих робочих місць та 1159 роботодавців не мають достатньо знань як поводитись з людьми з інвалідністю. Але є і успіх в діяльності підприємств щодо працевлаштування осіб з інвалідністю. Конкретним прикладом успішної практики можна вважати діяльність соціального підприємства «Good Bread from Good People» у місті Києві, де працюють люди з ментальною інвалідністю. Це підприємство поєднує комерційні завдання з місією соціальної інклюзії, надаючи співробітникам не тільки заробіток, а й можливість соціалізації, навчання професійним навичкам та підвищення самооцінки. Подібні приклади доводять, що при належній організації робочого процесу та мотивації персоналу люди з інвалідністю можуть бути не менш ефективними за інших працівників [16, с. 89]. Ще одним важливим аспектом є роль місцевих органів влади у стимулюванні зайнятості. Згідно з чинним законодавством, саме органи місцевого самоврядування відповідають за впровадження регіональних програм соціального захисту та створення умов для працевлаштування осіб з інвалідністю. У деяких громадах, таких як Вінницька, Львівська або Хмельницька, діють муніципальні програми підтримки соціального підприємництва, надання мікрогрантів для започаткування власної справи особами з інвалідністю, а також консультаційно-освітні центри при ОТГ. Такі ініціативи значно підвищують шанси людей з інвалідністю на самореалізацію та фінансову незалежність [17, с. 73].

У сфері законодавства варто звернути увагу на деякі прогалини, які потребують термінового вдосконалення. Наприклад, не всі категорії осіб з інвалідністю мають рівний доступ до компенсацій або пільг, передбачених за працевлаштування. Також закон не містить достатньо чітких вимог до

адаптації робочого місця відповідно до типу інвалідності, залишаючи роботодавцям простір для формального виконання вимог без реальної адаптації умов праці. У результаті частина осіб з інвалідністю змушена працювати в умовах, які суперечать їхнім фізичним або психічним можливостям, що в подальшому призводить до погіршення здоров'я, психологічної втоми та втрати мотивації до праці [11, с. 58].

Суттєвим бар'єром є й відсутність уніфікованої інформаційної бази вакансій, придатних для осіб з інвалідністю. Часто таким людям доводиться самостійно шукати можливості працевлаштування, не маючи доступу до актуальної інформації, що створює додатковий тиск і знижує ефективність пошуку. Більш того, у системі електронного рекрутингу (наприклад, на таких платформах, як Work.ua чи Rabota.ua) відсутні спеціальні фільтри або позначення для вакансій, що є адаптованими для людей з певними видами інвалідності. Це потребує цифрового доопрацювання з боку ІТ-компаній спільно з державою [10, с. 62].

Позитивним прикладом міжнародного досвіду, який можна адаптувати в Україні, є система підтримки працевлаштування у Німеччині. Там діє концепція «підтримуваного працевлаштування» (Supported Employment), коли людині з інвалідністю надається індивідуальний супровід з боку консультанта з працевлаштування, який допомагає адаптуватися на робочому місці, підтримує комунікацію з роботодавцем, сприяє вирішенню конфліктів і зменшує психологічний тиск. Цей підхід довів свою ефективність, особливо у випадках ментальної інвалідності, коли працівники мають труднощі з адаптацією у стандартному середовищі [2, с. 94].

Отже, для повноцінного забезпечення права осіб з інвалідністю на працю потрібна системна трансформація політики держави, зміна ставлення роботодавців, активна участь місцевої влади та вдосконалення освітньо-реабілітаційних послуг. Лише за умови комплексного підходу можна очікувати реального збільшення рівня зайнятості серед людей з інвалідністю,

що сприятиме не тільки підвищенню їх добробуту, але й зростанню соціальної єдності в українському суспільстві.

1.2. Соціальна інтеграція осіб з інвалідністю та її значення для суспільства

Соціальна інтеграція осіб з інвалідністю є складним, але надзвичайно важливим процесом, який охоплює всі сфери суспільного життя – від освіти й зайнятості до культури, спорту та політичної участі (рис. 1.2). У сучасному світі концепція інклюзії базується на визнанні рівної гідності та потенціалу кожної людини незалежно від її фізичних чи психічних обмежень. Відтак соціальна інтеграція розглядається не лише як гуманітарне завдання, а як показник демократичності та зрілості суспільства [8, с. 51]. Забезпечення участі людей з інвалідністю в житті громади сприяє не тільки підвищенню їхньої якості життя, але й позитивно впливає на загальний соціальний клімат, зменшуючи рівень дискримінації та маргіналізації [2, с. 78].

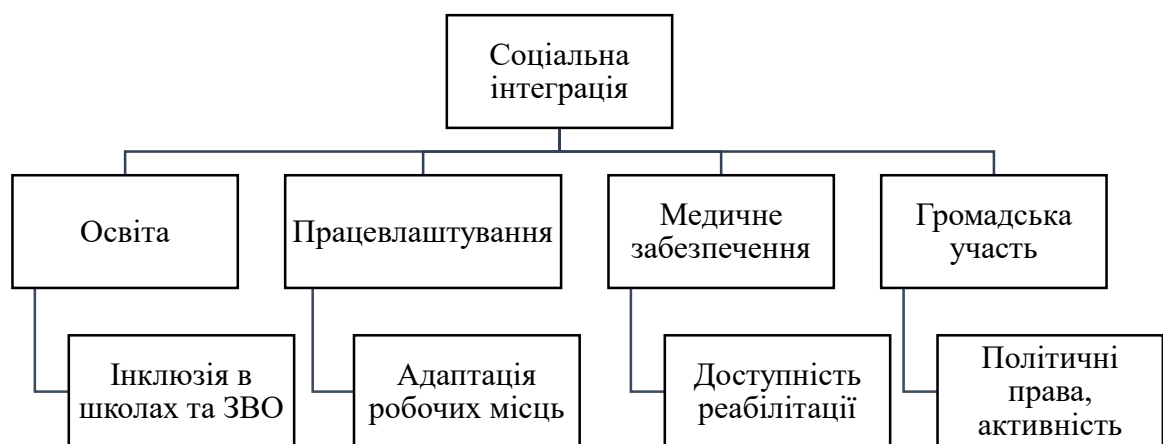


Рис. 1.2 Ключові компоненти інтеграції

Джерело: побудовано автором

Значення соціальної інтеграції осіб з інвалідністю для суспільства полягає також у формуванні нової культури взаємодії, заснованої на повазі, терпимості та готовності до співпраці. Участь таких осіб у трудовій діяльності,

культурних подіях або волонтерстві змінює стереотипне уявлення про інвалідність як про суто медичну чи «проблемну» категорію. Натомість фокусується увага на індивідуальному потенціалі, здатності до самореалізації та внеску в розвиток суспільства [14, с. 102]. Інклюзивне середовище, зокрема в освіті, дозволяє не лише забезпечити доступ до знань, але й сформувати у всіх учасників навчального процесу цінності емпатії, соціальної відповідальності та взаємопідтримки [12, с. 35]. Економічний аспект соціальної інтеграції також є надзвичайно важливим. Залучення осіб з інвалідністю до активної економічної діяльності сприяє зменшенню навантаження на соціальні бюджети, підвищенню рівня зайнятості та розширенню ринку праці [10, с. 64]. Більш того, багато компаній, які впроваджують політику інклюзії, демонструють вищий рівень корпоративної соціальної відповідальності, що позитивно позначається на їхньому іміджі та довірі з боку споживачів [11, с. 91]. Соціальна інтеграція дозволяє використовувати творчий та інтелектуальний потенціал людей з інвалідністю, який часто залишається нереалізованим через бар'єри в освіті, інфраструктурі та соціальній взаємодії [9, с. 117].

У контексті соціальної політики України інтеграція осіб з інвалідністю набуває особливої актуальності на тлі реформування системи соціального захисту та декларованого курсу на європейські цінності. Проте на практиці особи з інвалідністю часто стикаються з проблемами недоступності публічного простору, інформаційних ресурсів та транспорту, що ускладнює їхню повноцінну участь у громадському житті [17, с. 69]. Незважаючи на законодавчо гарантовані права, рівень реалізації інтеграційних заходів залишається низьким через відсутність системного підходу, належного фінансування та кваліфікованих кадрів у сфері соціального супроводу [1, с. 42]. Не менш важливим є й психологічний вимір інтеграції. Люди з інвалідністю часто страждають від соціальної ізоляції, низької самооцінки та обмежених соціальних контактів, що посилює їхню вразливість. Забезпечення доступу до спільнот, участі в гуртках, спортивних секціях або громадських

організаціях має надзвичайно потужний терапевтичний ефект, формує почуття приналежності та впевненості у власній цінності [16, с. 83]. Позитивні приклади соціальної інтеграції можуть стати рушієм для суспільних змін, адже демонструють реальні можливості для взаємодії, взаєморозуміння та рівності.

Соціальна інтеграція осіб з інвалідністю є не лише етичним імперативом, а й стратегічним напрямом розвитку суспільства. Її успішна реалізація потребує скоординованих зусиль держави, бізнесу, освітніх закладів та громадського сектору. Вона відкриває нові можливості як для самих людей з інвалідністю, так і для всього суспільства, стимулюючи інновації, підвищуючи соціальну згуртованість та формуючи принципово нову культуру взаємоповаги й солідарності [18, с. 66]. Поглиблена соціальна інтеграція осіб з інвалідністю передбачає не лише формальний доступ до різних сфер життя, а й створення таких умов, за яких вони відчують себе повноправними членами суспільства. Одним із ключових елементів цього процесу є інклюзивна освіта, що дозволяє дітям з особливими освітніми потребами навчатися разом зі своїми однолітками у загальноосвітніх школах. Наприклад, у місті Львові в останні роки активно розвивається мережа інклюзивно-ресурсних центрів, які надають психологічну, педагогічну та логопедичну допомогу дітям з інвалідністю, забезпечуючи їх адаптацію до освітнього середовища [19, с. 118].

Однак інтеграція не обмежується лише шкільним віком. Після завершення навчання важливо забезпечити можливість отримання професії, працевлаштування та побудови кар'єри. Тут ефективною формою інтеграції є соціальне підприємництво – створення підприємств, на яких працюють люди з інвалідністю. Наприклад, у Києві діє кав'ярня, у якій працюють люди з синдромом Дауна. Це не тільки джерело доходу для них, а й потужний соціальний сигнал про рівність і гідність кожної людини [20, с. 59]. Такі приклади змінюють суспільне ставлення до людей з інвалідністю, сприяють подоланню стигми та формуванню позитивного образу. Водночас слід зазначити роль цифрових технологій у соціальній інтеграції. Онлайн-освіта,

телемедицина, платформи для дистанційної роботи відкривають нові можливості для осіб, які через фізичні обмеження не можуть відвідувати робочі місця або освітні заклади. Наприклад, платформа Prometheus пропонує безкоштовні онлайн-курси з різних галузей знань, які можуть стати точкою входу до нової професії для людини з інвалідністю [21, с. 143]. Водночас це підвищує її конкурентоспроможність на ринку праці та сприяє самореалізації. Крім того, важливою складовою інтеграції є доступ до якісного медичного та реабілітаційного обслуговування. Без належного фізичного здоров'я та підтримки функціональних можливостей людина з інвалідністю не може повноцінно брати участь у житті громади. В Україні реалізується низка програм із забезпечення таких осіб технічними засобами реабілітації (протези, інвалідні візки, слухові апарати тощо), проте вони часто стикаються з бюрократичними перепонами, довгим очікуванням або нестачею фінансування [22, с. 91].

Не менш важливим є створення безбар'єрного простору. Інфраструктура міст повинна бути адаптована до потреб людей з обмеженими можливостями: тротуари з пониженням, пандуси, доступний транспорт, ліфти в багатоповерхових будівлях, озвучування світлофорів. У цьому контексті позитивним прикладом може бути місто Вінниця, яке впровадило систему доступного громадського транспорту, оснащеного підйомниками для інвалідних візків і звуковими інформаторами для осіб із вадами зору [23, с. 27]. Такі рішення підвищують мобільність та самостійність людей з інвалідністю, роблять міський простір дружнім і відкритим для всіх.

Психосоціальна підтримка також відіграє ключову роль у процесі інтеграції. Багато людей з інвалідністю стикаються з емоційними труднощами – депресією, тривожністю, втратою мотивації. У зв'язку з цим важливими є діяльність центрів психологічної допомоги, громадських організацій та груп взаємопідтримки. Наприклад, всеукраїнська громадська організація «Група активної реабілітації» проводить регулярні спортивно-реабілітаційні табори для осіб з травмами спинного мозку, де вони отримують не лише фізичну

активізацію, а й мотивацію до активного життя [24, с. 72]. Культурна інтеграція – ще один невід’ємний компонент. Участь людей з інвалідністю у театральних постановках, художніх виставках, музичних гуртах розширює межі сприйняття суспільством творчих можливостей таких осіб. Наприклад, театр «Міст» у Харкові об’єднує акторів із різними типами інвалідності, демонструючи, що інклюзивне мистецтво має право на існування і може бути надзвичайно глибоким і зворушливим [25, с. 115]. Така участь сприяє самореалізації, розвитку талантів та формуванню нової культурної ідентичності.

У підсумку, соціальна інтеграція осіб з інвалідністю – це не короткострокова акція, а системна політика, яка охоплює всі аспекти життя. Її ефективна реалізація можлива лише за умов комплексного підходу, міжсекторальної співпраці, фінансової підтримки та участі самих людей з інвалідністю у прийнятті рішень. Їхні голоси мають звучати не лише як об’єктів допомоги, а як суб’єктів змін – активних учасників розвитку інклюзивного суспільства. Адже тільки разом можна побудувати середовище, в якому кожен, незалежно від фізичних чи ментальних особливостей, дозволить реалізувати свій потенціал.

1.3. Міжнародний досвід та практика працевлаштування осіб з інвалідністю

Міжнародний досвід працевлаштування осіб з інвалідністю є важливою складовою глобального дискурсу щодо забезпечення рівності прав, інклюзії та соціальної справедливості. Країни з розвиненою системою соціального захисту впроваджують різноманітні моделі та інструменти, спрямовані на підтримку зайнятості людей з інвалідністю, починаючи від законодавчих ініціатив і завершуючи створенням адаптованого робочого середовища. Одним із провідних прикладів є Німеччина, де реалізується система квотування: роботодавці, які мають понад 20 працівників, зобов’язані

забезпечити не менше 5% робочих місць для осіб з інвалідністю. За недотримання цієї норми підприємство сплачує спеціальний внесок до фонду підтримки інвалідів, кошти з якого спрямовуються на реабілітаційні програми та компенсацію адаптаційних витрат [11, с. 101].

У Швеції держава активно підтримує працевлаштування людей з інвалідністю через субсидування зарплат, надання роботодавцям податкових пільг та проведення спеціалізованих тренінгів. Наприклад, програма «Samhall» передбачає створення державного підприємства, яке спеціалізується на працевлаштуванні осіб з ментальними та фізичними порушеннями, забезпечуючи їм гідні умови праці та професійне зростання [16, с. 83]. Схожі підходи спостерігаються і в Норвегії, де система соціального забезпечення інтегрує компоненти медичної, освітньої та трудової реабілітації, надаючи змогу людям із обмеженими можливостями поступово повертатися до активного життя.

У Сполучених Штатах Америки працевлаштування осіб з інвалідністю регулюється Законом про американців з інвалідністю (ADA), який гарантує право на рівний доступ до праці, забороняє дискримінацію при прийомі на роботу, забезпечує обов'язкову адаптацію робочих місць та навчання персоналу щодо комунікації з працівниками з інвалідністю [19, с. 55]. Крім того, у США активно розвивається інститут соціальних підприємств, де понад 70% працівників – це люди з інвалідністю, які проходять підготовку, здобувають фах та отримують перший досвід у конкурентному середовищі.

Цікавою є практика Італії, де також діє система обов'язкових квот, а працевлаштування осіб з інвалідністю супроводжується діяльністю так званих «job coaches» – консультантів, які не лише допомагають знайти роботу, а й супроводжують працівника на перших етапах адаптації на новому місці [21, с. 134]. Це значно підвищує рівень утримання працівників з інвалідністю на робочому місці та зменшує соціальну тривожність.

У Японії працевлаштування осіб з інвалідністю є частиною національної політики «гармонізації суспільства», де особлива увага приділяється

створенню умов для участі людей з особливими потребами в економічному житті на рівні з іншими. Тут широко застосовуються автоматизовані робочі місця, технології доповненої реальності та розумні протези, що дозволяє людині з серйозними порушеннями функціональності залишатися в професійній сфері [22, с. 67].

Варто зазначити, що більшість країн-членів Європейського Союзу зобов'язані дотримуватися Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю, яка передбачає інтеграцію у трудову сферу як основоположне право. Тому уряди країн впроваджують національні стратегії щодо інклюзивної зайнятості, інвестують у навчання та перепідготовку, проводять роз'яснювальні кампанії серед роботодавців. Наприклад, у Франції функціонує агентство «AGEFIPH», яке підтримує фінансово та організаційно підприємства, що створюють робочі місця для осіб з інвалідністю [20, с. 89].

Успішна практика також спостерігається в Канаді, де соціальні служби тісно співпрацюють з бізнесом. У провінції Онтаріо діє програма «Access Talent», яка стимулює компанії до прийому працівників з інвалідністю через компенсацію витрат на адаптацію робочого місця, податкові пільги та рейтингові переваги при участі у державних тендерах [9, с. 76]. Завдяки цьому багато компаній добровільно впроваджують політику інклюзивного найму.

Незважаючи на різні підходи, усі ці приклади свідчать про важливість міжсекторальної взаємодії: держава, бізнес, громадські організації та самі люди з інвалідністю мають бути активними учасниками цього процесу. Пряме залучення людей з інвалідністю до формування політик зайнятості, а також представництво у державних органах управління дозволяє зробити нормативну базу більш чутливою до реальних потреб цієї категорії населення [18, с. 43].

Працевлаштування осіб з інвалідністю є ключовим показником рівня соціальної інклюзії та ефективності державної політики у сфері рівних можливостей. В умовах європейської інтеграції Україна має орієнтуватися на найкращі практики країн Європейського Союзу, де ця проблема отримала

системне вирішення через поєднання законодавчого регулювання, соціальної відповідальності бізнесу та цільових програм підтримки. Рис. 1.2 ілюструє різницю в рівнях зайнятості людей з інвалідністю в обраних країнах, включаючи Україну.

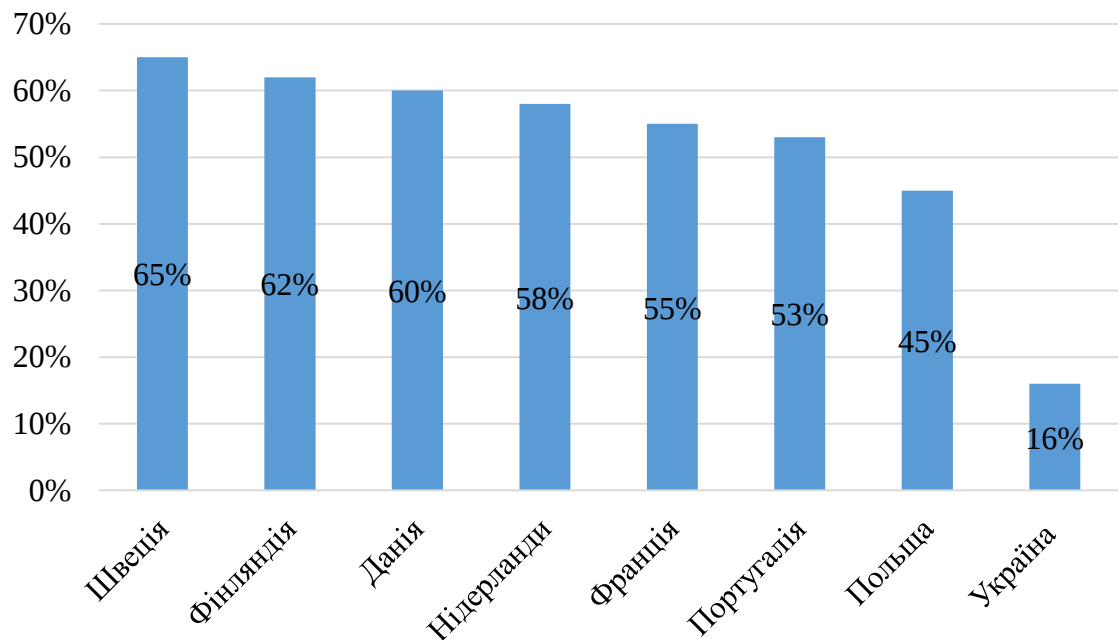


Рис. 1.2 Рівень працевлаштування осіб з інвалідністю у вибраних країнах Європи та Україні (% від працездатного населення)

Джерело: побудовано автором за даними [26, 27]

За даними рис. 1.2 Швеція, Фінляндія, Данія демонструють найвищі рівні працевлаштування осіб з інвалідністю, що перевищують 60%. Це досягається завдяки інклюзивним політикам, активній підтримці роботодавців та відсутності жорстких квот. Нідерланди, Франція, Португалія мають рівні працевлаштування в межах 53–58%, що свідчить про ефективність поєднання квотних систем та стимулюючих заходів. Польща, як представник Центральної Європи, має рівень працевлаштування осіб з інвалідністю на рівні 45%, що вказує на потребу в подальших реформах та підтримці. Україна значно відстає від європейських показників з рівнем працевлаштування лише 16%, що підкреслює необхідність впровадження комплексних заходів для покращення ситуації.

Узагальнюючи міжнародний досвід, можна дійти висновку, що працевлаштування осіб з інвалідністю – це не тільки соціальна функція, а й інвестиція у людський капітал. Практика показує, що за належної підтримки люди з інвалідністю здатні працювати продуктивно, відповідально і з високою мотивацією, що позитивно впливає на корпоративну культуру, репутацію компаній та економічну стабільність суспільства загалом.

Крім країн Європи, важливий досвід у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю демонструє Австралія, де функціонує комплексна система підтримки, що охоплює не лише трудову інтеграцію, але й попередню підготовку, консультації, кар'єрне консультування та післяпрацевлаштувальний супровід. Зокрема, урядова програма «Disability Employment Services» (DES) забезпечує людям з інвалідністю доступ до індивідуалізованої підтримки при пошуку роботи, а також гарантує допомогу роботодавцям у створенні відповідних умов праці [24, с. 72]. Успішним прикладом є працевлаштування людей з інтелектуальними порушеннями в компаніях роздрібної торгівлі – таких як Woolworths, де ці працівники залучені до сортування продукції, організації товару на полицях, ведення інвентарного обліку. Водночас фахівці з DES проводять навчання персоналу щодо правил ефективної комунікації з такими співробітниками.

У Південній Кореї, яка має репутацію однієї з найбільш технологічно розвинених країн Азії, діє програма «Workplace Adaptation System», що поєднує державне фінансування, корпоративну відповідальність та цифрові рішення для підтримки осіб з інвалідністю. Так, з 2015 року в Сеулі відкрито кілька інноваційних IT-хабів, де молоді спеціалісти з вадами слуху працюють в аутсорсингових командах для таких компаній як Samsung та LG, займаючись тестуванням програмного забезпечення, аналітикою та обробкою баз даних [25, с. 93]. Для полегшення інтеграції у робоче середовище використовуються додатки для синхронного перекладу жестової мови та спеціальні комунікаційні панелі на робочих місцях.

Індія також демонструє цікаві зрушення, незважаючи на соціальні виклики та велику чисельність населення. У 2016 році в країні був прийнятий закон «Rights of Persons with Disabilities Act», який передбачає обов'язкову квоту у 4% у всіх державних установах для осіб з інвалідністю [28, с. 61]. Додатково діють приватні ініціативи, як-от проєкт «Enable India», який проводить професійне навчання для людей з порушенням зору, слуху, опорно-рухового апарату. Одним з найяскравіших прикладів є співпраця з компанією «Infosys», де понад 200 осіб з інвалідністю були працевлаштовані у відділах клієнтської підтримки, де для кожного створено максимально зручні робочі місця: ергономічні меблі, екранні збільшувачі, адаптивні клавіатури та голосові навігатори.

У Бразилії, де значна частина населення стикається з бідністю та соціальною нерівністю, працевлаштування осіб з інвалідністю стало частиною національної програми боротьби з маргіналізацією. Закон № 8.213/1991 зобов'язує компанії, які мають понад 100 працівників, забезпечити від 2 до 5% робочих місць для осіб з інвалідністю. За невиконання цієї вимоги передбачені суттєві штрафи. Один із прикладів ефективного реалізації – компанія «Petrobras», яка не лише виконує квоти, а й інвестує у створення спеціалізованих навчальних центрів для молоді з порушеннями зору та слуху, орієнтуючи їх на спеціальності в енергетичному секторі [29, с. 108].

Успішною моделлю є ізраїльський підхід, де уряд у партнерстві з організацією «Beit Issie Shapiro» реалізує програми соціального підприємництва. Наприклад, працівники з інтелектуальними порушеннями виготовляють екологічні сувеніри та канцтовари, які продаються в торгових центрах Тель-Авіва. Це не лише створює стабільне джерело доходу, а й формує в суспільстві позитивне ставлення до трудового внеску таких людей [30, с. 88].

У контексті конфліктних або постконфліктних регіонів прикладом варта уваги практика Грузії, де після військових дій було створено програму реабілітації ветеранів з інвалідністю. Завдяки підтримці ЄС було відкрито

декілька реабілітаційних центрів, де поєднуються медична допомога, професійне навчання та індивідуальний підбір вакансій. Так, колишні військовослужбовці, які втратили кінцівки, опановують нові професії у сфері графічного дизайну, 3D-моделювання, дистанційного навчання [31, с. 57].

Ці приклади демонструють, що глобальні підходи до працевлаштування осіб з інвалідністю можуть істотно різнитися в залежності від рівня розвитку країни, політичної волі, фінансових можливостей та національної культури, однак вони мають спільну мету — створити інклюзивне середовище, де люди з інвалідністю не лише мають формальне право на працю, а й реальні можливості для реалізації свого потенціалу. Успішні моделі доводять, що економічна інклюзія не лише не обтяжує економіку, а навпаки — розширює її можливості, стимулює інновації та сприяє формуванню соціально відповідального суспільства.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СИТУАЦІЇ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯМ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

2.1 Сучасний стан працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні

Праця є однією з ключових сфер реалізації особистості, її самоствердження, соціалізації та участі в житті суспільства. Для осіб з інвалідністю можливість працювати має ще глибше значення, адже вона не лише забезпечує матеріальну незалежність, а й сприяє подоланню соціальної ізоляції, формуванню відчуття гідності й корисності. Саме тому питання забезпечення рівного доступу до праці для цієї категорії громадян потребує особливої уваги. У сучасному українському суспільстві продовжують існувати бар'єри, що заважають повноцінній трудовій інтеграції осіб з інвалідністю. Ці перешкоди мають різну природу – від фізичної недоступності робочого середовища до упереджень і недостатньої готовності роботодавців до інклюзивної співпраці. Усвідомлення цих викликів є першим кроком до реальних змін.

Незважаючи на численні нормативно-правові акти, які декларують рівні права на працю для всіх громадян, фактичне становище осіб з інвалідністю на ринку праці залишається складним і викликає тривогу. За оцінками експертів, у 2024 році лише 13-18% від загальної кількості осіб з інвалідністю в Україні були офіційно працевлаштовані [32]. Цей показник свідчить не лише про обмежену інклюзію в сфері зайнятості, але й про масштабну втрату трудового потенціалу. При цьому в Програмі діяльності Кабінету Міністрів України декларується прагнення забезпечити всі умови для тих громадян з інвалідністю, які мають бажання та можливість працювати. Серед конкретних цільових показників, які мають свідчити про досягнення цієї мети, визначено:

- збільшення частки працевлаштованих осіб з інвалідністю до 40%;
- зростання кількості підприємців з інвалідністю до 20% від загальної кількості підприємців;

- формування соціального підприємництва – не менше 10% від усіх суб'єктів господарювання. Особливої актуальності набуває аналіз динаміки інвалідності серед працездатного населення, адже саме від масштабів цього явища значною мірою залежить ефективність заходів із забезпечення працевлаштування. У табл. 2.1 наведено регіональний розподіл кількості вперше визнаних осіб з інвалідністю працездатного віку.

Таблиця 2.1

Регіональний розподіл кількості вперше визнаних осіб з інвалідністю працездатного віку за 2021-2023 рр., осіб

Регіон	2021	2022	2023	Зміна з 2020 р. по 2024 р., % (+/-)
Україна	98 131	110 891	155 971	+ 45,53
Вінницька	4 401	5 432	7 627	+ 53,64
Волинська	2 600	3 003	4 267	+ 48,55
Дніпропетровська	7 214	8 064	10 792	+ 39,74
Донецька	4 967	1 735	3 039	- 48,16
Житомирська	4 296	5 294	8 906	+ 69,84
Закарпатська	2 926	5 484	6 655	+ 77,84
Запорізька	4 568	5 269	5 876	+ 25,05
Івано-Франківська	4 165	5 306	7 091	+ 51,99
Київська	3 906	4 643	6 691	+ 52,56
Кіровоградська	2 059	2 332	3 194	+ 43,21
Луганська	1 251	53	180	- 149,69
Львівська	9 287	12 138	15 417	+ 49,63
Миколаївська	2 322	2 640	4 950	+ 72,28
Одеська	6 175	9 741	12 339	+ 66,59
Полтавська	5 535	5 978	7 313	+ 27,68
Рівненська	2 900	3 124	4 335	+ 39,67
Сумська	2 520	2 664	3 592	+ 35,08
Тернопільська	3 035	3 552	4 767	+ 44,4
Харківська	6 289	5 575	11 858	+ 61,38
Херсонська	2 128	964	518	- 121,69
Хмельницька	2 653	2 797	2 987	+ 11,84
Черкаська	2 770	2 741	4 888	+ 55,31
Чернівецька	2 284	3 515	4 808	+ 71,18
Чернігівська	2 698	3 078	4 406	+ 48,09
м. Київ	5 182	5 769	9 475	+ 58,58

Джерело: побудовано автором за даними [32-34]

Аналізуючи дані табл. 2.1 можемо зробити висновок про те, що загальна тенденція свідчить про значне зростання цього показника – майже на 46%. Це зростання є тривожним сигналом та ймовірно зумовлене наслідками

повномасштабної війни, яка спричинила як фізичні травми, так і психологічні розлади, що призвели до інвалідизації значної кількості людей. У мирних регіонах, особливо на заході країни, спостерігається значне збільшення кількості осіб з інвалідністю, що може бути пов'язано з міграцією та кращою доступністю до медико-соціальної експертизи. Натомість у прифронтових областях кількість зареєстрованих випадків різко знизилась, і це свідчить радше не про покращення ситуації, а про неможливість або складність отримати статус особи з інвалідністю в умовах бойових дій. Варто також враховувати, що офіційні статистичні дані за 2024 рік наразі недоступні, що може дещо викривлювати загальну картину. У сфері працевлаштування ця динаміка є серйозним викликом для держави, оскільки без розширення інклюзивних можливостей чимало людей ризикують залишитися поза економічним життям країни.

У контексті зростання чисельності осіб з інвалідністю, зокрема працездатного віку, особливу увагу слід звернути на фактичні показники їхньої зайнятості та створення робочих місць. На рис. 2.1 представлено зміни за ключовими показниками працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні, що дозволяє простежити основні тенденції та визначити проблемні аспекти в цій сфері.



Рис. 2.1 Динаміка створення робочих місць та працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні за 2020 – 2023 рр.

Джерело: побудовано автором за даними [35]

За даними рис. 2.1 можемо зробити декілька висновків: по-перше, протягом аналізованого періоду спостерігається сталий розрив між кількістю створених робочих місць у межах нормативу та фактичною кількістю працевлаштованих осіб. По-друге, кількість роботодавців, що не виконали норматив, залишається суттєвою і коливається, що вказує на недостатній рівень дотримання законодавчих вимог, попри деяке покращення динаміки фактичного працевлаштування. Загалом, хоч і помітно позитивну тенденцію щодо зростання кількості працевлаштованих осіб з інвалідністю, існує проблема невикористаного потенціалу створених робочих місць, що вимагає посилення контролю, стимулювання роботодавців і ефективнішої реалізації інклюзивної політики зайнятості. Для кращого розуміння ситуації варто проаналізувати, чи зросла фактична зайнятість осіб з інвалідністю та які фактори вплинули на ці зміни. Розглянемо на прикладі працевлаштування осіб з інвалідністю у бюджетних та небюджетних установах в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Працевлаштування осіб з інвалідністю у бюджетних та небюджетних установах за період з 01.07.2022 р. по 01.10.2024 р., осіб

Період	Бюджетні установи	Небюджетні установи	Загалом
01.07.2022	109 404	312 762	422 166
01.10.2022	104 746	304 187	408 933
01.01.2023	104 093	306 542	410 635
01.04.2023	106 936	312 476	419 412
01.07.2023	107 914	320 871	428 785
01.10.2023	109 071	328 731	437 802
01.01.2024	112 139	336 077	448 216
01.04.2024	115 032	339 417	454 449
01.07.2024	115 035	343 997	459 032
01.10.2024	113 650	351 460	465 110
Зміна з 01.07.2022 р. по 01.10.2024 р., % (+/-)	+ 3,81	+ 11,65	+ 9,68

Джерело: побудовано автором за даними [36]

Аналізуючи дані табл. 2.2, можемо простежити загальну позитивну динаміку щодо працевлаштування осіб з інвалідністю впродовж аналізованого

періоду. Загальна чисельність офіційно працевлаштованих осіб з інвалідністю за цей період зросла на, що свідчить про поступове зростання інклюзії на ринку праці, незважаючи на воєнний стан та пов'язані з ним економічні виклики. Водночас варто звернути увагу на те, що основне зростання відбулося саме у небюджетному секторі, де кількість працевлаштованих осіб збільшилася на 11,65%, порівняно з лише 3,81% у бюджетних установах. Ця тенденція може свідчити як про більшу гнучкість і динамічність приватного сектору, так і про його більшу адаптивність до нових реалій, зокрема цифровізації, дистанційної зайнятості чи впровадження інклюзивних підходів. З іншого боку, порівняно низькі темпи зростання у бюджетній сфері можуть вказувати на структурну інертність, кадрові обмеження та недостатню мотивацію для залучення осіб з інвалідністю. Загалом, зростання рівня зайнятості є позитивним сигналом, однак потребує посилення системної підтримки, щоб тенденція на покращення не лише зберігалася, а й охоплювала ширші категорії осіб з інвалідністю – особливо тих, хто стикається з комплексними бар'єрами на шляху до працевлаштування.

Оцінюючи сучасний стан працевлаштування осіб з інвалідністю, важливо враховувати не лише кількісні показники зайнятості, а й якісні аспекти, зокрема рівень оплати праці. Розмір заробітної плати є ключовим індикатором умов праці, можливостей економічної самостійності та загального рівня добробуту працівників. У табл. 2.3 представлено динаміку середньої заробітної плати осіб з інвалідністю за статтю та типом установи. З огляду на представлені дані у табл. 2.3, можемо зробити висновок, що оплата праці осіб з інвалідністю в Україні залежить як від типу роботодавця, так і від статі працівників. Рівень заробітної плати залишається важливим маркером якості працевлаштування, що водночас виявляє наявні структурні дисбаланси на ринку праці. Спостережувані відмінності у винагороді праці вказують на необхідність посилення державної політики у сфері інклюзивної зайнятості – зокрема, щодо забезпечення рівних можливостей у доступі до гідної праці, усунення дискримінаційних бар'єрів та формування прозорих умов оплати

праці незалежно від статі чи форми власності роботодавця.

Таблиця 2.3

Динаміка розміру середньої заробітної плати працюючих осіб з інвалідністю за статтю та типом установи за період з 01.07.2023 р. по 01.10.2024 р., грн

Період	Бюджетні установи		Небюджетні підприємства	
	Жінки	Чоловіки	Жінки	Чоловіки
01.07.2023	14 400	14 627	9 050	10 574
01.10.2023	14 373	14 666	9 340	11 903
01.01.2024	19 421	19 532	10 759	12 456
01.04.2024	14 483	14 705	10 182	11 996
01.07.2024	16 636	16 441	10 965	13 029
01.10.2024	16 990	16 898	11 630	14 016
Зміна з 01.07.2023 р. по 01.10.2024 р., % (+/-)	+ 16,5	+ 14,41	+ 24,95	+ 28

Джерело: побудовано автором за даними [36]

У межах аналізу умов працевлаштування осіб з інвалідністю доцільно розглянути загальні показники середньої та мінімальної заробітної плати в Україні, адже ці дані дозволяють оцінити економічний фон, в якому функціонує ринок праці, а також співвіднести рівень оплати праці осіб з інвалідністю з загальнонаціональними тенденціями. У табл. 2.4 наведено динаміку мінімальної та середньої заробітної плати в Україні.

Таблиця 2.4

Динаміка мінімальної та середньої заробітної плати в Україні за 2023-2024 рр., грн

Період	Мінімальна заробітна плата	Середня заробітна плата
з 01.01.2023 по 31.12.2023	6 700	14 308,46
з 01.01.2024 по 31.03.2024	7 100	15 255,38
з 01.04.2024 по 31.12.2024	8 000	18 269,98
Зміна з 01.01.2023 по 31.12.2024, % (+/-)	+ 17,69	+ 24,32

Джерело: побудовано автором за даними [37-39]

Дані таблиці 2.4 свідчать про значне зростання як мінімальної, так і середньої заробітної плати в Україні протягом аналізованого періоду. Ці тенденції відображають поступове покращення рівня оплати праці на загальному ринку праці, що створює сприятливіші умови для соціально-економічної інтеграції різних категорій населення, зокрема осіб з інвалідністю. Водночас, враховуючи суттєву різницю між мінімальним і середнім рівнями оплати, можемо припустити, що для осіб з інвалідністю, які часто працюють у низькооплачуваних секторах або бюджетних установах, підвищення мінімальної зарплати має особливе значення для забезпечення базового рівня життя та мотивації до працевлаштування. Таким чином, динаміка показників заробітної плати є важливою складовою оцінки сучасного стану працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні.

2.2 Оцінка ефективності існуючих програм і заходів з працевлаштування осіб з інвалідністю

В умовах соціально-економічних змін в Україні працевлаштування осіб з інвалідністю є не лише питанням соціальної справедливості, а й чинником розвитку економіки. Існуючі державні програми мають потенціал, однак їх реалізація стикається з низкою труднощів. Для більш детального розуміння результатів існуючих програм працевлаштування осіб з інвалідністю варто звернути увагу на динаміку виконання нормативів з працевлаштування на підприємствах України. В табл. 2.5 наведено кількість підприємств, що виконали нормативи щодо працевлаштування осіб з інвалідністю.

Аналізуючи дані табл. 2.5, можемо зробити висновок про поступове покращення ситуації з виконанням нормативів щодо працевлаштування осіб з інвалідністю на підприємствах України. Попри зменшення загальної кількості підприємств, зобов'язаних дотримуватись нормативів, кількість тих, хто реально виконав ці вимоги зростає. Найбільш помітним є зростання частки підприємств, які виконали норматив, що демонструє покращення рівня

відповідальності роботодавців або посилення контролю з боку держави. Також спостерігається зростання участі бюджетних установ: як у кількісному вираженні, так і за відносним показником частки серед підприємств, що виконали норматив, що свідчить про стабільну участь державного сектору у впровадженні інклюзивної політики, хоча їхня загальна частка залишається відносно невеликою. Загалом, дані вказують на позитивну динаміку у сфері формального виконання нормативів, проте для досягнення реального ефекту інклюзії необхідні додаткові зусилля з боку як держави, так і бізнесу.

Таблиця 2.5

Динаміка виконання нормативів з працевлаштування осіб з інвалідністю на підприємствах України за 2022-2024 рр.

Показник	2022	2023	2024	Зміна з 2022 р. по 2024 р., % (+/-)
Кількість підприємств, установ та організацій (від 8 працюючих)	98 703	91 993	90 630	- 8,53
Виконали норматив, од.	72 730	72 380	74 729	+ 2,71
Частка підприємств, які виконали норматив, до загальної кількості підприємств (%)	73,7	78,7	82,5	+ 11,27
В т.ч. бюджетних установ, од.	10 100	10 363	10 565	+ 4,5
Частка бюджетних установ, що виконали норматив, до загальної кількості підприємств в регіоні що виконали норматив (%)	13,9	14,3	14,2	+ 2,14

Джерело: побудовано автором за даними [40]

Важливим показником ефективності державної політики у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю є діяльність Державної служби зайнятості. На рис. 2.2 наведено надання послуг особам з інвалідністю Державною службою зайнятості. Аналіз даних рис. 2.2 щодо діяльності Державної служби зайнятості у сфері підтримки працевлаштування осіб з інвалідністю у 2024 році та за січень-квітень 2025 року дозволяє виокремити як позитивні зрушення, так і проблемні моменти. У 2024 році послугами служби скористалися 35,4 тис. осіб з інвалідністю, з яких 9,2 тис. були

працевлаштовані. За перші чотири місяці 2025 року допомогу отримали 18 тис. осіб, з них 3 тис. вже працевлаштовано. Якщо тенденція збережеться, річні показники можуть навіть перевищити рівень попереднього року. Водночас спостерігається зниження кількості осіб, залучених до професійного навчання, що свідчить про потребу в розширенні відповідних програм. Подібна ситуація і з видачею ваучерів на навчання – попри певну активність, показник залишається обмеженим. У 2024 році компенсацію витрат на облаштування робочих місць отримано у 1,9 тис. випадків, а за січень-квітень 2025 року у 805 випадках, що свідчить про збереження підтримки роботодавців. Показник кількості осіб, які продовжують отримувати послуги, вказує на зростання потреби в тривалій підтримці та на те, що частина клієнтів потребує додаткового супроводу. Загалом діяльність служби демонструє стабільні результати, але залишається потреба у посиленні професійної підготовки, стимулюванні роботодавців і розширенні індивідуальних програм підтримки. Оперативне реагування на ці виклики є необхідною умовою ефективної інклюзивної політики.

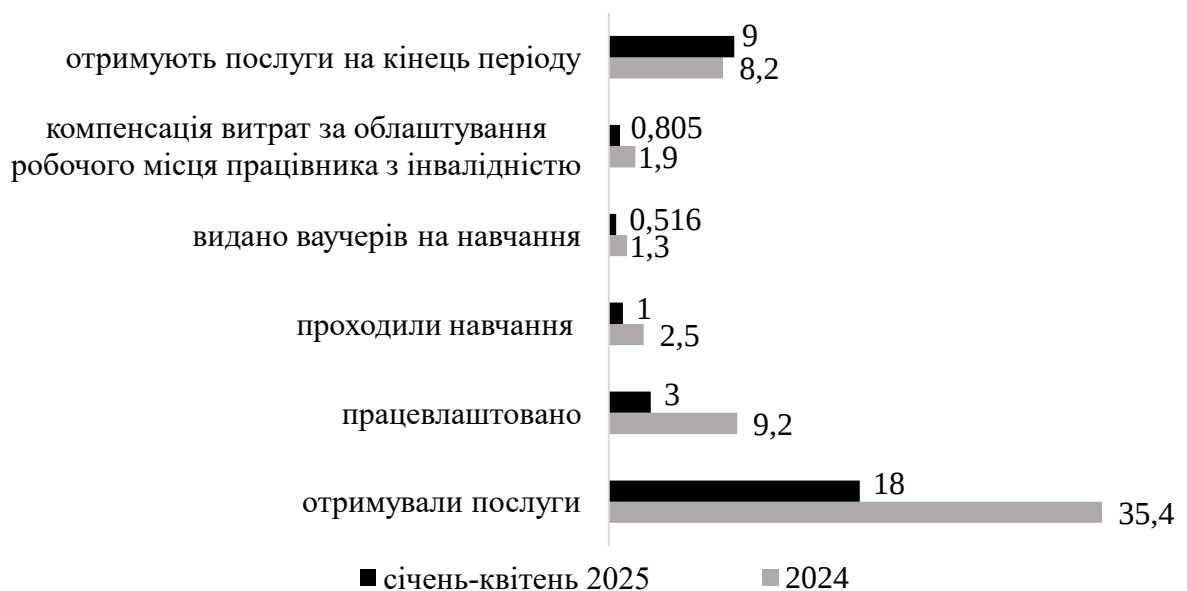


Рис. 2.2 Надання послуг особам з інвалідністю Державною службою зайнятості за 2024 рік та за січень-квітень 2025 року, тис

Джерело: побудовано за даними [41; 42]

У межах державної політики сприяння зайнятості осіб з інвалідністю одним із ключових інструментів є надання ваучерів на навчання. Цей механізм дозволяє особам з інвалідністю здобути нову професію, підвищити кваліфікацію або пройти перепідготовку, що суттєво підвищує їхні шанси на конкурентному ринку праці. У табл. 2.6 наведено динаміку надання ваучерів на навчання особам з інвалідністю.

Таблиця 2.6

Динаміка надання ваучерів на навчання особам з інвалідністю
у 2023-2024 рр.

Показник		2023	2024	Зміна з 2023 р. по 2024 р., % (+/-)
Кількість виданих ваучерів		448	1 276	+ 96,06
Кількість профінансованих ваучерів		385	1 178	+ 101,47
Середня вартість ваучера, грн		18 299	17 000	- 7,36
Гендерний розподіл	чоловіки	192	568	+ 98,95
	жінки	256	708	+ 93,78
Тип навчання	Підготовка за спеціальністю для здобуття ступеня магістра на основі ступеня бакалавра або магістра, здобутих за іншою спеціальністю	183	256	+ 33,26
	Перепідготовка	134	641	+ 130,84
	Підвищення кваліфікації	98	310	+ 103,92
	Підготовка на наступному освітньо- кваліфікаційному рівні	18	29	+ 46,81
	спеціалізація	15	40	+ 90,91
Стан навчання	навчаються	278	325	+ 15,59
	Закінчили навчання	107	854	+ 155,46
	Ваучер не реалізовано	63	97	+ 42,5

Джерело: побудовано автором за даними [43]

За даними табл. 2.6 можемо зробити наступний висновок: програма надання ваучерів на навчання для осіб з інвалідністю підтверджує свою актуальність як один із дієвих інструментів професійної інтеграції. Вона відкриває додаткові можливості для розширення кваліфікаційного потенціалу, підвищення конкурентоспроможності та формування більш гнучкого підходу до побудови кар'єрного шляху. Разом із цим, для підвищення ефективності

програми важливо забезпечити адресність підтримки, інформування цільової аудиторії, адаптацію освітніх програм до індивідуальних потреб та зміцнення співпраці між службою зайнятості, закладами освіти та роботодавцями. Подальший розвиток цього напрямку є необхідним кроком у формуванні інклюзивного ринку праці.

З метою більш повної оцінки ефективності державної політики у сфері зайнятості доцільно розглянути не лише підтримку осіб з інвалідністю, а й динаміку надання послуг іншим вразливим категоріям населення. Зокрема, до них належать жінки, молодь, внутрішньо переміщені особи та учасники бойових дій. У табл. 2.7 наведено дані щодо охоплення цих груп активними заходами сприяння зайнятості.

Таблиця 2.7

Охоплення активними заходами сприяння зайнятості окремих категорій громадян за період 2024 р. та за січень-квітень 2025 р., тис. осіб

Показник	ВПО		УБД		Жінки		Молодь	
	2024	січ-кві 2025	2024	січ-кві 2025	2024	січ-кві 2025	2024	січ-кві 2025
отримували послуги	104,9	49,8	15,2	8,0	421,6	196,6	151,8	62,1
працевлаштовано	41,9	13,2	3,2	1,1	168,5	52,0	64,2	18,3
проходили навчання	6,4	2,4	0,636	0,281	34,4	14,9	11,7	4,8
видано ваучерів на навчання	4,8	1,3	0,694	0,277	16,8	6,7	2,0	0,436
отримують послуги на кінець періоду	26,5	27,4	3,3	3,9	89,0	98,3	24,7	27,1

Джерело: побудовано автором за даними [41; 42]

Аналіз даних табл. 2.7 дозволяє розширити контекст оцінки

ефективності програм працевлаштування, порівнюючи результати для осіб з інвалідністю з іншими вразливими категоріями. У 2024 році найвищий рівень охоплення послугами Державної служби зайнятості зафіксовано серед жінок та молоді, що свідчить про високий попит на підтримку з боку цих груп. ВПО також демонструють значну активність, що зумовлено масовими переміщеннями населення внаслідок війни. У частині фактичного працевлаштування ефективність державних заходів коливається: найвищий рівень працевлаштування у 2024 році спостерігається серед жінок, що може бути пов'язано з більшою представленістю цієї групи у сфері послуг. Для ВПО та молоді ці показники суттєво нижчі, але все ж перевищують аналогічні значення для осіб з інвалідністю. Зокрема, частка працевлаштованих серед отримувачів послуг для ВПО становила близько 40%, тоді як для осіб з інвалідністю – близько 26%, що свідчить про більші труднощі останньої категорії у включенні до ринку праці. Навчання і перепідготовка також залишаються недостатньо поширеними для всіх категорій. Попри позитивну динаміку у видачі ваучерів, їх кількість залишається невисокою – особливо серед молоді та УБД, що потребує більшої адресності та розширення доступу до освітніх можливостей. Таким чином, у порівнянні з іншими вразливими групами, особи з інвалідністю стикаються з додатковими бар'єрами у сфері працевлаштування – як у доступі до роботи, так і в отриманні професійної підготовки, що підтверджує необхідність посилення індивідуалізованих заходів підтримки саме для цієї категорії, зокрема через розширення можливостей навчання, впровадження супроводу на робочому місці та стимулювання роботодавців до створення інклюзивних умов праці.

Варто окремо відзначити діючу з 2023 року державну програму компенсації витрат роботодавцям на облаштування робочих місць для осіб з інвалідністю. Цей інструмент продемонстрував значну ефективність у стимулюванні бізнесу до створення інклюзивного середовища. Так, у 2024 році понад 1 500 підприємств скористалися програмою, облаштувавши майже 2 000 робочих місць для осіб з інвалідністю. Загальна сума компенсацій,

надана державою, склала 129 мільйонів гривень. Середній розмір компенсації становив близько 69 тисяч гривень. Компенсаційні виплати охопили усі регіони України, а найбільша активність спостерігалася в Київській, Черкаській, Івано-Франківській областях та місті Києві. Роботодавці мали змогу компенсувати витрати на закупівлю спеціальних меблів, підйомників, пандусів, тактильних матеріалів, спеціалізованого освітлення, комп'ютерної техніки та засобів комунікації для працівників із порушеннями зору, слуху та опорно-рухового апарату [44].

Станом на травень 2025 року програма демонструє зростання. За повідомленням Державної служби зайнятості, на цей момент 2 400 роботодавців отримали компенсації на загальну суму 197 мільйонів гривень. Завдяки цьому було облаштовано 2 745 робочих місць для працівників з інвалідністю. Середній розмір компенсації зріс до 79 тисяч гривень. У 2025 році також передбачено максимальні суми компенсацій – до 120 тисяч гривень за облаштування місця для особи з інвалідністю I групи та до 80 тисяч гривень для працівника з інвалідністю II групи [45]. Таким чином, програма компенсаційних виплат роботодавцям за облаштування робочих місць є одним із найбільш успішних прикладів державної підтримки працевлаштування осіб з інвалідністю. Її позитивна динаміка свідчить про практичну цінність подібних ініціатив і потребу в подальшому розширенні їх дії як у фінансовому, так і в інформаційному вимірі.

Отже, загальний аналіз ефективності державної політики у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю демонструє наявність як позитивних тенденцій, так і структурних викликів. З одного боку, спостерігається поступове зростання формального дотримання нормативів з боку роботодавців, зокрема у державному секторі, активізація діяльності Державної служби зайнятості та позитивна динаміка в реалізації програми ваучерів на навчання. З іншого боку, у порівнянні з іншими вразливими категоріями населення, особи з інвалідністю залишаються в менш вигідному становищі щодо доступу до працевлаштування, професійної підготовки та супроводу, що

вимагає посилення індивідуалізованих підходів, розширення програм професійної орієнтації, навчання, наставництва на робочому місці та системної роботи зі стереотипами серед роботодавців. Подальше удосконалення наявних інструментів, включаючи програму компенсаційних виплат, а також інтеграція інклюзії в загальну політику ринку праці, є критично важливими для досягнення реального, а не лише формального рівноправ'я у сфері зайнятості.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

3.1. Створення доступного робочого середовища та інклюзивних підприємств

Забезпечення ефективного працевлаштування осіб з інвалідністю є важливою складовою соціальної політики будь-якої правової та демократичної держави. В Україні проблема інтеграції людей з інвалідністю у сферу праці потребує системного підходу, який включає не лише законодавчі ініціативи, але й реальні практичні кроки зі створення доступного робочого середовища та підтримки інклюзивного підприємництва. Перш за все, необхідно зазначити, що формування доступного робочого середовища має виходити з принципів універсального дизайну, який передбачає адаптацію фізичного простору, інформаційної інфраструктури, а також гнучкість організаційних процесів, що дозволяє залучати працівників з різними видами порушень здоров'я [46, с. 53].

Проблематика працевлаштування осіб з інвалідністю пов'язана як з об'єктивними перешкодами – такими як архітектурна недоступність, відсутність адаптованих робочих місць, нестача допоміжних технологій, – так і з суб'єктивними чинниками: упередженим ставленням роботодавців, недостатньою поінформованістю суспільства, а також психологічними бар'єрами самих людей з інвалідністю [47, с. 154]. Для подолання таких бар'єрів важливо впроваджувати просвітницькі кампанії, спрямовані на зміну суспільної думки та популяризацію інклюзивної корпоративної культури. Варто наголосити, що інклюзія у сфері зайнятості не повинна сприйматися як соціальний обов'язок, а як джерело нових можливостей для розвитку кадрового потенціалу країни [48, с. 145].

Одним з ефективних шляхів удосконалення працевлаштування є підтримка інклюзивного підприємництва, зокрема створення соціальних підприємств, де особи з інвалідністю не лише виконують професійні функції, а й можуть реалізовувати управлінські ролі, набуваючи досвіду ведення бізнесу та підприємницьких навичок [49, с. 190]. Такий підхід сприяє формуванню стійкого середовища самозайнятості, зменшенню залежності від державної підтримки та розширенню економічної активності соціально вразливих груп. Досвід низки європейських країн свідчить про те, що державна підтримка інклюзивного бізнесу, зокрема шляхом податкових пільг, грантів, субсидій на обладнання чи адаптацію робочого простору, забезпечує не лише зайнятість, а й гідність і соціальну інтеграцію осіб з інвалідністю [46, с. 105].

Також слід враховувати важливість індивідуального підходу до професійної орієнтації та супроводу працевлаштування. Це включає профорієнтаційні консультації, тренінги з розвитку м'яких навичок, менторські програми, а також послуги асистентів на робочому місці для осіб з серйозними формами інвалідності [50, с. 84]. Розвиток таких послуг можливий за умови партнерства держави, бізнесу та громадських організацій. Крім того, цифровізація ринку праці створює нові можливості для дистанційної зайнятості осіб з інвалідністю, що дозволяє нівелювати багато фізичних бар'єрів. Проте для ефективної реалізації цього потенціалу необхідно забезпечити належний рівень цифрової грамотності та технічного оснащення [51, с. 78].

Насамкінець для забезпечення сталого розвитку інклюзивного ринку праці потрібно інтегрувати принципи інклюзії у стратегічне планування політики зайнятості, залучати осіб з інвалідністю до прийняття рішень, що їх стосуються, а також регулярно моніторити результати таких політик із застосуванням кількісних і якісних показників [52]. Лише завдяки комплексному, міждисциплінарному підходу можливо побудувати таку модель працевлаштування, яка гарантує кожній людині, незалежно від її

функціональних можливостей, право на працю, професійний розвиток і соціальне визнання.

Особливої уваги потребує аналіз прикладів успішних практик працевлаштування осіб з інвалідністю як в Україні, так і за кордоном. В українському контексті одним із прикладів може бути діяльність УТОГ та УТОС, які традиційно створювали робочі місця для людей з порушеннями слуху та зору. Хоча ці підприємства часто працюють за застарілими моделями і потребують реформування, вони залишаються важливим ресурсом для соціалізації осіб з інвалідністю [31, с. 142]. Сучасні ініціативи, як-от підприємство «Good Bread from Good People» у Києві, демонструють новий підхід: тут люди з ментальною інвалідністю працюють пекарями, обслуговуючи клієнтів і долучаючись до життя громади, що сприяє руйнуванню стереотипів і підвищенню рівня прийняття [53].

На рівні міжнародного досвіду заслуговує на увагу програма Supported Employment, яка впроваджена в багатьох країнах ЄС. Суть цієї моделі полягає в тому, що особа з інвалідністю отримує підтримку від тренера з працевлаштування, який допомагає адаптуватися на робочому місці, веде переговори з роботодавцем, проводить інструктаж і сприяє вирішенню конфліктних ситуацій [30, с. 24]. Наприклад, у Швеції чи Німеччині ця модель дає змогу людям з порушеннями розумового розвитку працювати у відкритому ринку праці, а не лише в захищених майстернях, які часто ізолюють людину від суспільства [54].

Ключовим чинником у побудові ефективної інклюзивної політики на ринку праці є активна роль роботодавців. В Україні позитивну динаміку демонструють великі компанії з міжнародним капіталом, які впроваджують програми корпоративної соціальної відповідальності. Так, наприклад, компанія Nestlé Ukraine ініціювала пілотний проєкт з працевлаштування осіб з інвалідністю в адміністративних підрозділах, забезпечивши доступність офісу, навчання персоналу з питань інклюзії та запровадивши практику гнучкого графіку [55, с. 157]. Такі підходи варто масштабувати, забезпечивши

податкове стимулювання і технічну допомогу для малих та середніх підприємств, які не мають власних ресурсів для впровадження повноцінних інклюзивних програм.

Не менш важливим аспектом є залучення самих осіб з інвалідністю до процесів адвокації та формування політик. Це включає створення консультативних рад при органах влади, залучення до розробки стандартів професійної освіти та навчання з урахуванням потреб людей з особливими освітніми потребами [56]. У цьому контексті перспективним виглядає розвиток моделей дуального навчання, які поєднують освіту з практикою на робочому місці – зокрема в коледжах і професійно-технічних училищах, що адаптують навчальні програми відповідно до можливостей і потреб осіб з інвалідністю [22, с. 51].

Не можна оминати й тему цифрової трансформації. Вона відкриває нові горизонти для залучення людей з інвалідністю до ринку праці, особливо в таких сферах, як ІТ, переклад, копірайтинг, аналітика даних, підтримка клієнтів тощо. Онлайн-платформи фрилансу, зокрема UpWork, Fiverr, Freelancehunt, вже мають користувачів з інвалідністю, які успішно конкурують на глобальному ринку послуг. Утім, держава повинна сприяти цим процесам шляхом розвитку цифрової інфраструктури, фінансування програм з ІТ-освіти та розробки спеціалізованих платформ для підтримки самозайнятості [57].

Варто також зазначити важливість зміни нормативно-правової бази. Хоча Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю» передбачає квоти на працевлаштування, фактичний механізм контролю та відповідальності за його недотримання потребує вдосконалення. Часто роботодавці сплачують штрафи замість створення робочих місць, а самі квоти не враховують специфіку галузей і регіонів. Доцільно замінити каральні механізми на стимули, зокрема запровадити ваучери на навчання, компенсації зарплати для інклюзивних працівників, грантові програми на створення доступного середовища [24, с. 121].

Таким чином, удосконалення працевлаштування осіб з інвалідністю є багатокомпонентним процесом, який має поєднувати реформу інституційної структури, зміну ставлення роботодавців, розвиток нових форм зайнятості та активну участь самих людей з інвалідністю у формуванні власного майбутнього. Кожен етап – від адаптації робочого місця до менторської підтримки – є вирішальним для формування справді інклюзивного суспільства, де різноманіття не сприймається як виклик, а як ресурс для зростання та взаємозбагачення.

3.2. Роль інноваційних технологій у підтримці працевлаштування осіб з інвалідністю

Роль інноваційних технологій у підтримці працевлаштування осіб з інвалідністю стає дедалі важливішою у контексті цифрової трансформації суспільства та економіки. Ці технології виступають не лише інструментом подолання фізичних, сенсорних чи когнітивних бар'єрів, але й стають основою для створення нових форм зайнятості, адаптованих до індивідуальних можливостей і потреб людини. Вони забезпечують гнучкість, автономність, персоналізацію процесу праці, сприяючи глибшій соціальній інтеграції людей з інвалідністю [48, с. 143].

Насамперед, важливо підкреслити, що завдяки розвитку програмного забезпечення зі спеціальними функціями підтримки — таким як синтез мовлення, зчитувачі з екрану, альтернативні клавіатури та голосові інтерфейси — люди з порушеннями зору, слуху чи опорно-рухового апарату отримали змогу повноцінно виконувати широкий спектр робіт, зокрема в галузі IT, бухгалтерського обліку, дизайну, контент-менеджменту, дистанційного навчання й підтримки клієнтів [54]. Такі технології як JAWS, NVDA, VoiceOver для осіб із порушенням зору, або Ava, Rogervoice для людей з порушенням слуху, відкрили доступ до цифрового середовища і дали

можливість не лише працювати, а й спілкуватися з клієнтами, колегами, брати участь у відеоконференціях [58, с. 14].

Іншою важливою сферою є використання платформ для дистанційної роботи, що значно знижує значення фізичних обмежень для участі в трудовому процесі. Платформи типу Upwork, Freelancer, Fiverr дозволяють людині з інвалідністю працювати з дому, в комфортному середовищі, з гнучким графіком, без необхідності витратити час і ресурси на щоденне пересування [47, с. 153]. В умовах пандемії COVID-19 така модель продемонструвала свою ефективність і стала каталізатором змін у структурі зайнятості загалом. Однак для повноцінного доступу до подібних можливостей необхідною умовою є наявність цифрової грамотності, яку також слід розвивати через національні програми професійної підготовки та перекваліфікації [46, с. 121].

Не менш значущим є застосування інноваційних технологій у створенні спеціалізованих онлайн-платформ працевлаштування. Наприклад, в Україні існують проекти, такі як «Доступно.Work», які акумулюють вакансії з адаптованими умовами, проводять навчання для роботодавців та пошукачів, а також надають консультаційний супровід. Подібні ресурси допомагають долати інформаційний вакуум і виступають посередниками між ринком праці й людьми з інвалідністю, враховуючи їхні потреби [57]. В окремих випадках використання робототехніки, екзоскелетів, біонічних протезів відкриває можливість до залучення людей з важкими формами інвалідності до фізичної праці. Такі технології все ще є дорогими, але розвиток виробництва й поширення ініціатив з державного та благодійного фінансування дозволяють інтегрувати їх у процес працевлаштування, особливо в галузях, пов'язаних із точним виробництвом або логістикою [51, с. 76].

Важливим інструментом підтримки стало й впровадження систем штучного інтелекту в рекрутингові сервіси. Такі системи можуть автоматично аналізувати резюме, підбирати релевантні вакансії, моделювати адаптовані кар'єрні маршрути. Наприклад, на деяких міжнародних платформах пошуку

роботи, як-от LinkedIn, застосовуються алгоритми, які враховують навички, вподобання, стиль комунікації та особливості кандидата для рекомендації найбільш відповідних позицій.

Крім того, зростає популярність віртуальних реалій (VR) і доповненої реальності (AR) для цілей професійного навчання людей з інвалідністю. VR-тренажери дозволяють у безпечному та контрольованому середовищі навчитися новим навичкам — від технічного обслуговування обладнання до роботи з клієнтами. Наприклад, у Польщі та Великій Британії вже впроваджуються проєкти з підготовки працівників з інтелектуальними порушеннями до роботи в сфері обслуговування через VR-симуляції [49]. Проте для максимального ефекту від інноваційних рішень потрібна цілісна державна політика. Це означає не тільки забезпечення доступу до технологій, але й створення нормативно-правових умов для їх використання у сфері зайнятості: стандартизація робочих місць, сертифікація допоміжних засобів, розробка освітніх програм, підтримка стартапів у сфері інклюзивних технологій [53]. Зрештою, варто підкреслити, що технології самі по собі не вирішують проблему дискримінації або соціального виключення. Їхній потенціал реалізується лише за умови зміни суспільного мислення, формування інклюзивної культури в організаціях і державних установах, а також за активної участі самих людей з інвалідністю в розробці та тестуванні таких рішень. Це дозволяє не лише створювати продукти, які справді працюють, але й формувати середовище, де інвалідність не є перешкодою, а лише однією з характеристик особистості, що потребує врахування, а не обмеження [48, с. 144].

Розширення впливу інноваційних технологій на ринок праці в контексті інклюзії також стосується розвитку мобільних застосунків, які допомагають людям з інвалідністю самостійно знаходити вакансії, спілкуватися з потенційними роботодавцями, навчатись або отримувати юридичну та психологічну підтримку. Наприклад, український мобільний додаток «INtouch» було створено спеціально для осіб із порушеннями слуху, і він

дозволяє користувачам не лише комунікувати за допомогою тексту чи жестової мови, але й консультуватися з юристами та працевлаштовуватися через зручну цифрову платформу [19, с. 35]. У міжнародному контексті додаток Be My Eyes, який об'єднує людей із порушенням зору та волонтерів через відеозв'язок, став інструментом для щоденної підтримки та виконання робочих завдань у реальному часі, включно з допомогою у читанні документів, навігації новими просторами чи технічними інструкціями [20, с. 101]. Особливо перспективною є взаємодія між інноваціями та системою професійної освіти. Наприклад, використання платформ масових відкритих онлайн-курсів (МООС), таких як Prometheus, Coursera чи EdX, дозволяє людям з інвалідністю отримати високоякісну освіту та сертифікацію, яка є конкурентною на глобальному ринку праці. Водночас важливо, щоб такі платформи були адаптованими: мали субтитри, доступний дизайн, голосову навігацію або синхронізацію з пристроями для осіб з обмеженнями моторики. Програма «ІТ для людей з інвалідністю», яку реалізують деякі обласні центри зайнятості в партнерстві з громадськими організаціями, вже дала змогу кільком сотням учасників здобути затребувані професії тестувальника, SMM-спеціаліста або адміністратора сайту [47, с. 153].

Цифрові платформи також стали потужним ресурсом для самозайнятості осіб з інвалідністю у сфері творчих індустрій. Зокрема, багато українців з інвалідністю реалізують свої вироби ручної роботи через платформи Etsy, Crafta або Instagram-магазини. Наприклад, історія Олени з Тернополя, яка створює унікальні керамічні прикраси, маючи захворювання опорно-рухового апарату, стала широко відомою завдяки інтерв'ю на платформі «Доступно.UA», і довела, що інтернет-маркетинг і технології оплати/доставки цілком можуть замінити традиційний фізичний магазин [22, с. 51].

Значного поширення набуває й використання чат-ботів і віртуальних помічників для надання підтримки в процесі працевлаштування. Вони можуть проводити початкову діагностику навичок користувача, допомагати в складанні резюме, готувати до співбесіди, навіть імітувати співбесіду з

роботодавцем. Наприклад, в рамках проєкту «Інклюзивна робота» за підтримки міжнародних партнерів в Україні було створено Telegram-бота, який проводить первинну реєстрацію шукачів з інвалідністю, збирає інформацію про їхні потреби і навички, та надає автоматизовані рекомендації щодо вакансій і підготовчих курсів [57].

Окремий аспект становить роль big data та аналітики в системному покращенні інклюзивної політики зайнятості. Збирання та обробка даних про потреби осіб з інвалідністю, бар'єри, з якими вони стикаються, а також їхні професійні успіхи, дозволяє приймати обґрунтовані рішення на рівні органів влади, планувати освітні й соціальні інвестиції. Наприклад, аналітична панель Державного центру зайнятості України дає змогу відстежувати кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю за регіонами, сферами діяльності, типами підтримки – і це допомагає оперативно коригувати програми й бюджетні пріоритети [51, с. 132].

Ще одним прикладом інтеграції інновацій є використання технологій на базі штучного інтелекту в адаптації навчального процесу для людей з ментальною інвалідністю. Системи на кшталт Ghotit або Grammarly з підтримкою спеціальних мовних алгоритмів дозволяють людям з дислексією чи іншими когнітивними порушеннями поліпшити письмову комунікацію, що є ключовим у багатьох професіях. В Японії та Кореї вже впроваджено адаптивні навчальні програми, які змінюють темп, структуру і форму подання матеріалу відповідно до показників успішності студента, і такі рішення можуть бути масштабовані й в Україні.

Підсумовуючи, можна стверджувати, що інноваційні технології не просто компенсують обмеження – вони створюють нову якість життя і праці, розширюючи горизонти можливого. Вони не є розкішшю чи привілеєм, а необхідністю в побудові справді інклюзивного суспільства, яке не лише декларує рівність, а й технічно забезпечує її. Проте головною умовою ефективного впровадження технологій залишається не лише технічна доступність, а й політична воля, міжсекторальне партнерство, а також щира

зацікавленість самих людей з інвалідністю у зміні свого життя через технологічні інструменти. Саме у цій взаємодії техніки й людського досвіду криється потенціал глибоких трансформацій на ринку праці.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило не лише поглибити розуміння теоретичних основ проблематики, а й виявити практичні підходи до її вирішення, що лягли в основу наступних висновків.:

1. Працевлаштування осіб з інвалідністю є ключовим інструментом їх соціальної інтеграції, що сприяє реалізації прав людини, підвищенню рівня життя та економічної самостійності. Теоретичні засади цього процесу охоплюють як правовий, так і соціальний виміри, зокрема принципи рівності, недискримінації, інклюзії та доступності. Праця для людей з інвалідністю — це не лише засіб існування, а й чинник самоідентифікації, соціалізації та зменшення ізоляції.

2. У роботі виявлено, що головними бар'єрами на шляху до працевлаштування осіб з інвалідністю є: низька поінформованість роботодавців, недосконалість нормативно-правових механізмів, відсутність адаптованих робочих місць, стигматизація та низька мотивація обох сторін трудових відносин. Окрім того, має місце нерівномірність регіонального розвитку інфраструктури інклюзивного працевлаштування.

3. Аналіз стану працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні демонструє, що попри наявність законодавчих ініціатив, реальний доступ до ринку праці залишається обмеженим. Основними бар'єрами є фізична недоступність робочих місць, соціальні упередження та економічні труднощі. Водночас спостерігається позитивна динаміка щодо зростання кількості вакансій для осіб з інвалідністю, зокрема у приватному секторі. Проте для досягнення реальних змін необхідні глибші реформи: посилення контролю за виконанням квот, поліпшення умов праці та підтримка професійного розвитку осіб з інвалідністю.

4. Практика зарубіжних країн (зокрема Німеччини, Польщі, Канади) показує, що дієва система працевлаштування осіб з інвалідністю має ґрунтуватися на поєднанні квотування, фінансових стимулів для роботодавців,

інклюзивного навчання, розвитку соціального підприємництва та функціонування служб підтриманого працевлаштування.

5. Оцінка ефективності існуючих програм з працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні свідчить про поступовий прогрес, але й вказує на численні проблеми, які потребують подальшого вирішення. Аналіз даних демонструє, що більшість підприємств виконують нормативи щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, але ефективність цих програм залишається обмеженою через низький рівень участі бюджетних установ, недостатньо розвинутий механізм професійного навчання, а також бар'єри в сільських районах. Незважаючи на фінансову підтримку держави, як-от дотації та пільгові умови для роботодавців, реальне працевлаштування часто обмежується низькооплачуваною роботою з обмеженими перспективами для кар'єрного зростання.

6. Удосконалення системи працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні має передбачати:

- розвиток інклюзивної інфраструктури на ринку праці;
- створення умов для підтриманого працевлаштування;
- залучення цифрових технологій для дистанційної роботи;
- проведення інформаційних кампаній з подолання стереотипів;
- запровадження системи моніторингу результативності програм зайнятості;
- розширення співпраці з громадськими організаціями та соціальними підприємствами.

Таким чином, працевлаштування осіб з інвалідністю має розглядатися не як окрема проблема, а як складова частина загальної стратегії соціальної інтеграції. Формування сприятливого середовища для зайнятості таких осіб є не лише гуманітарним, а й соціально-економічним викликом. Успішна реалізація запропонованих заходів дозволить значно підвищити рівень інклюзії в суспільстві, зміцнити соціальну єдність та ефективно

використовувати трудовий потенціал кожного громадянина незалежно від фізичних можливостей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артеменко Л. М. Інклюзивне працевлаштування: міжнародний досвід та українські реалії. Соціальна політика, 2021. № 3. С. 45–52.
2. Буханевич А. Міжнародна практика підтримки працевлаштування осіб з інвалідністю. Світ праці, 2021. № 2. С. 58–66.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 08.02.2025 р.)
4. Про психіатричну допомогу: Закон України від 22.02.2000 № 1489-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1489-14#Text> (дата звернення 08.02.2025 р.)
5. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 08.02.2025 р.)
6. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення 08.02.2025 р.)
7. Деякі питання надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю: Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок, Перелік, Форма типового документа, Заява від 22.08.2023 № 893. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/893-2023-%D0%BF#Text> (дата звернення 08.02.2025 р.)
8. Баранов В. П. Трудова інтеграція людей з інвалідністю: світовий досвід. Львів : Світ, 2020. 168 с.
9. Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21.03.1991 № 875-XII // Відомості Верховної Ради України. 1991. № 21. Ст. 252.
10. Бочан Л. В. Соціальні послуги для людей з інвалідністю: законодавче забезпечення та практика. Івано-Франківськ : Нова ідея, 2022. 144 с.

11. Гладких В. В. Соціальна інтеграція людей з інвалідністю: проблеми і перспективи. Демографія і соціальна політика, 2021. № 2. С. 71–79.
12. Антонюк Л. Л. Міжнародна економіка: навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2021. 304 с.
13. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text> (дата звернення 08.02.2025 р.)
14. Державна служба зайнятості України. Річний звіт за 2023 рік. Київ, 2024. 62 с.
15. Семигіна Т. В., Іванова О. Л. Працевлаштування та зайнятість людей із інвалідністю: довідник для роботодавців. 2010. 140 с. Державна служба зайнятості: офіційний сайт. URL: <https://dcz.gov.ua/>
16. Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» від 03.12.2020 № 1053-IX // Відомості Верховної Ради України. 2021. № 6. Ст. 44.
17. Бечевська Н. Інвалідність і зайнятість: європейські підходи . Юридичний вісник, 2020. № 1. С. 69–74.
18. Європейська стратегія щодо інвалідності на 2021–2030 роки. Брюссель : Європейська комісія, 2021. 36 с.
19. Коломієць І. Права людей з інвалідністю: соціальний контекст. Соціальний захист, 2022. № 4. С. 33–40.
20. Комарова І. В. Соціальна адаптація осіб з інвалідністю: українські реалії. Харків : ХНЕУ, 2022. 120 с.
21. Кравченко В. М. Досвід працевлаштування осіб з інвалідністю в країнах ЄС. Європейський вибір, 2021. № 1. С. 84–90.
22. Куц О. Міжнародна практика інклюзії в трудову сферу. Трудове право, 2022. № 3. С. 47–53.
23. Ляшенко І. Проблеми правового регулювання працевлаштування людей з інвалідністю. Право і суспільство. 2023. № 2. С. 56–61.
24. Мельник С. В. Економічна інтеграція осіб з інвалідністю: концепції та моделі. Київ : Академія, 2020. 198 с.

25. Міжнародна організація праці. Інклюзивне працевлаштування: міжнародні стандарти та практика. Женева, 2021. 48 с.
26. Draft law on employment of persons with disabilities has been registered. URL: <https://www.coe.int/en/web/kyiv/-/draft-law-on-employment-of-persons-with-disabilities-has-been-registered>
27. Державна служба статистики. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
28. Петрова Н. Працевлаштування інвалідів в умовах ринкової економіки. Економіка та управління, 2022. № 1. С. 22–29.
29. Савчук В. Міжнародні аспекти соціальної політики щодо осіб з інвалідністю. Соціум, 2021. № 2. С. 108–115.
30. Трофимова О. В. Гендер і інвалідність на ринку праці. Київ : Освіта, 2023. 130 с.
31. Шевченко А. Ю. Інвалідність як фактор соціальної нерівності: міжнародне порівняння. Соціологія: теорія, методи, маркетинг, 2020. № 3. С. 139–145.
32. Державна служба статистики України. Статистичний збірник «Соціальний захист населення України за 2021 рік». Київ, 2022. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_szn_2021.pdf
33. Державна служба статистики України. Статистичний збірник «Соціальний захист населення України за 2022 рік». Київ, 2023. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2023/zb/10/zb_szn_2022.pdf
34. Державна служба статистики України. Статистичний збірник «Соціальний захист населення за 2023 рік». Київ, 2024. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2025/zb/02/zb_szn_2023.pdf
35. Ліга сильних. Дослідження потреб осіб з інвалідністю у засобах до існування та доступу до ринку праці в умовах війни в Україні. (17 грудня 2024 року – 13 січня 2025 року). URL: https://ls.org.ua/wp-content/uploads/2025/02/zvit_17.02_fin-1.pdf
36. Конфедерація роботодавців України. Інформаційно-аналітична система «Працевлаштування осіб з інвалідністю в Україні». URL:

<https://pwd.employers.org.ua/ua/analytics>

37. Мінфін. Мінімальна заробітна плата в Україні. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/>

38. Мінфін. Середня заробітна плата за даними ПФУ у 2023 році. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/pfu/2023/>

39. Мінфін. Середня заробітна плата за даними ПФУ у 2024 році. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/pfu/2024/>

40. Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю. Інформація щодо виконання роботодавцями нормативу робочих місць, призначених для нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю у 2024 році, відповідно до ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» (зі змінами). URL: <https://www.ispf.gov.ua/diyalnist/publiczna-informaciya/zajnyatist-ta-pracevlashtuvannya-osib-z-invalidnistyu>

41. Державна служба зайнятості України. Надання послуг окремим категоріям громадян у 2024 році. URL: https://old.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/2_nadannya_poslug_okremym_kategoriyam_6.pdf

42. Державна служба зайнятості України. Надання послуг окремим категоріям громадян у січні-квітні 2025 року. URL: <https://www.dcz.gov.ua/loaddata/upload/doc/3%20Services%2004%202025.xlsx>

43. Державна служба зайнятості України. Дашборд надання ваучерів. URL: <https://dcz.gov.ua/stat/statvoucher>

44. Міністерство економіки України. Робота без бар'єрів: майже 2 000 робочих місць для людей з інвалідністю облаштували роботодавці за підтримки держави у 2024 році. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail/e89b9d1f-4462-46a4-91ae-80acf36b9104?lang=uk-UA&title=RobotaBezBarriv>

45. Державна служба зайнятості України. Бізнес отримав майже 200 млн грн на облаштування робочих місць для людей з інвалідністю. URL: <https://www.dcz.gov.ua/news/singlenews/817>

46. Коляденко Н.В. Теоретико-методичні основи та інструментарій сприяння розвитку трудової активності й конкурентоспроможності інвалідів на ринку праці: монографія. Київ: ІПК ДСЗУ, 2014. 234 с.

47. Гудзь А.О. Фінансування недержавного соціального забезпечення в Україні. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2019. № 58. С. 152–155.

48. Боднарук М.І., Козуб І.Г. Щодо охорони трудових прав осіб з інвалідністю. Право і суспільство. 2019. № 6. С. 143–148.

49. Crawford J.O., Graveling R.A., Cowie H.A., & Dixon K. The health safety and health promotion needs of older workers. Occupational Medicine. 2010. Vol. 60 (3). P. 184–192.

50. Стахів Б. Юридичні гарантії працевлаштування молоді з інвалідністю в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2017. № 4. С. 81–84.

51. Верховод І.С., Леушина О.А. Система соціально-професійної реабілітації та працевлаштування інвалідів в Україні: монографія. Мелітополь: ТОВ «Колор Принт», 2010. 156 с.

52. Про затвердження Інструкції про встановлення груп інвалідності: Наказ Міністерства охорони здоров'я України № 561 від 05.09.2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1295-11#Text>

53. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 06.10.2005 р. № 2961-IV. URL. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15>.

54. Кузьменко С.Г. Шляхи удосконалення державної політики щодо захисту та забезпечення зайнятості осіб літнього віку. URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2012-01\(7\)/12ksgolv.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2012-01(7)/12ksgolv.pdf).

55. Кірнос І.О. Продовження роботи у похилому віці: стратегія адаптації робочих місць. Вісник соціально-економічних досліджень. 2018. № 2. С. 148–161.

56. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16 грудня 1993 року №

3721-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12#Text>.

57. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Відомості Верховної Ради, 2013, № 24, с. 243.

58. Козуб І.Г. Правове регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю: автореф. к.ю.н.: 12.00.05; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2010. с. 20.

ДОДАТОК А

Приклад самостійного розрахунку виконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю та адміністративно-господарських санкцій (якщо працює від 8 до 25 осіб)

1) Обчислюємо показник середньооблікової чисельності штатних працівників на підприємстві за рік (обчислюється, як сума середньооблікової чисельності штатних працівників за кожний місяць, що ділиться на кількість місяців). Середньооблікова чисельність штатних працівників на підприємстві у попередньому році становила: у січні – 11 осіб, у лютому – 11 осіб, у березні – 11 осіб, у квітні – 11 осіб, у травні – 11 осіб, у червні – 11 осіб, у липні – 11 осіб, у серпні – 11 осіб, у вересні – 11 осіб, у жовтні – 11 осіб, у листопаді – 11 осіб, у грудні – 11 осіб. $(11+11+11+11+11+11+11+11+11+11+11+11)/12 = 11$.

Отже, у звітному році середньооблікова чисельність штатних працівників за рік на підприємстві становить 11 осіб.

2) Середньооблікова чисельність штатних працівників, яким відповідно до чинного законодавства встановлено інвалідність (обчислюється, як сума середньооблікової чисельності штатних працівників, яким відповідно до чинного законодавства встановлено інвалідність за кожний місяць, що ділиться на кількість місяців)

У нашому прикладі особи з інвалідністю не працювали на підприємстві. Тобто показник буде дорівнювати 0 (нулю).

3) Розраховуємо кількість робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до нормативу, встановленого частиною першою статті 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». Норматив складає 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, - у кількості одного робочого місця, округлені до цілого значення, одиниць. Норматив для підприємства становить – 1 (одне) робоче місце.

4) Невиконання нормативу (обчислюється, як різниця між вимогою нормативу та середньообліковою чисельністю штатних працівників, яким відповідно до чинного законодавства встановлено інвалідність, що фактично працювали на підприємстві): $1 - 0 = 1$

Отже, роботодавець за непрацевлаштування 1 (однієї) особи з інвалідністю має сплатити адміністративно-господарські санкції.

5) Фонд оплати штатних працівників за рік – 762 243,57 гривень.

6) Середня річна заробітна плата штатного працівника (обчислюється шляхом ділення фонду оплати штатних працівників за рік на середньооблікову чисельність штатних працівників за рік на підприємстві): $762\,243,57 / 11 = 69\,294,87$ (грн)

7) Сума коштів адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю (обчислюється шляхом множення середньої річної заробітної плати штатного працівника на кількість робочих місць, яку мав створити роботодавець у межах встановленого нормативу. Для роботодавців, у яких працює від 8 до 25 осіб, розмір адміністративно-господарських санкцій за робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте особою з інвалідністю, визначається в розмірі половини середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві): $69\,294,87 / 2 = 34\,647,44$ (грн).

Отже, сума АГС, яку роботодавець повинен сплатити самостійно в строк до 15 квітня року, наступного за роком, в якому відбулося порушення нормативу, становитиме 34 647,44 гривень.

Нарахування пені за несвоєчасну сплату сум АГС (обчислюється, виходячи зі 120% річних облікової ставки Національного банку України, що діяла на момент сплати, нарахованої на повну суму недоїмки за весь її строк). Розглянемо на прикладі: роботодавець сплатив повністю суму АГС 20 квітня:

1) Кількість днів прострочки сплати становить (із 16 квітня до 20 квітня) 5 днів.

2) Облікова ставка НБУ станом на 20 квітня 2023 р. складала 25%.

3) Розраховуємо розмір пені за один день прострочки платежу: $120 \% * 25 \% / 365 \text{ днів} / 100 = 0,08 \%$; $34647,44 * 0,08 \% = 27,72 \text{ (грн)}$ – пеня за один день прострочки $27,72 * 5 = 138,6 \text{ (грн)}$

Отже, за 5 днів прострочення платежу роботодавець додатково має сплатити пеню в розмірі 138,6 гривень.

Приклад самостійного розрахунку кількості робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до нормативу та нарахування адміністративно-господарських санкцій за його невиконання, а також пені за несвоєчасну сплату (якщо працює від 26 осіб).

На підприємстві станом на 1 січня 2023 р. працевлаштовано 77 осіб, з яких 2 людини з інвалідністю. Спершу визначаємо середньооблікову кількість штатних працівників за рік, склавши середньооблікову кількість штатних працівників за кожен місяць і розділивши її на 12.

Січень 69 з них з інвалідністю – 1.

Лютий 70 з них з інвалідністю – 1.

Березень 70 з них з інвалідністю – 1.

Квітень 65 з них з інвалідністю – 1.

Травень 62 з них з інвалідністю – 0.

Червень 70 з них з інвалідністю – 2.

Липень 72 з них з інвалідністю – 2.

Серпень 73 з них з інвалідністю – 2.

Вересень 76 з них з інвалідністю – 2.

Жовтень 78 з них з інвалідністю – 2.

Листопад 78 з них з інвалідністю – 2.

Грудень 77 з них з інвалідністю – 2.

$69 + 70 + 70 + 65 + 62 + 70 + 72 + 73 + 76 + 78 + 78 + 77 = 860 / 12 = 71,66 = 72$.

Отже, середньооблікова кількість штатних працівників за 2022 рік складає 72 особи. Так само розраховується середньооблікова кількість осіб з інвалідністю: $1 + 1 + 1 + 1 + 0 + 2 + 2 + 2 + 2 + 2 + 2 + 2 = 1,5 = 2$

Тепер визначаємо норматив: $72 * 4\% = 2,88 = 3$ особи з інвалідністю. Маємо невиконання нормативу по одній особі. Норматив – 3 особи з інвалідністю. Фактично працевлаштовано – 2 особи з інвалідністю. Невиконання нормативу: $3 - 2 = 1$ особа з інвалідністю, за непрацевлаштування якої треба сплатити адміністративно-господарську санкцію.

Для визначення суми АГС потрібно фонд оплати праці всіх штатних працівників за 2022 рік розділити на середньооблікову кількість штатних працівників. Ми отримаємо одну середньорічну заробітну плату одного працівника:

Фонд оплати праці: 7 796 844,16 гривень.

Середньооблікова кількість штатних працівників: 72 особи

$7\,796\,844,16 \text{ грн} / 72 = 108\,289,50$ гривень.

Отже, за одну непрацевлаштовану особу з інвалідністю треба сплатити до територіального відділення Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю до 15 квітня 108 289,50 гривень.

Для розрахунку пені у випадку, коли роботодавець порушив термін сплати і оплатив адміністративно-господарську санкцію 28 квітня, потрібно виконати низку дій. Спочатку визначаємо розмір пені за один день:

Облікова ставка НБУ станом на 28 квітня 2023 р. складала 25%.

$120\% * 25\% / 365 \text{ днів} / 100 = 0,08\%$

$108\,289,50 * 0,08\% = 86,63$ грн – пеня за один день

Із 16 квітня до 28 квітня – 13 днів прострочення.

$86,63 * 13 = 1\,126,19$ гривень

Отже, крім самої адміністративно-господарської санкції, необхідно буде сплатити на рахунок територіального відділення Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю ще і пеню в розмірі 1 126,19 гривень.